النظام التأديبي للموظفين الدوليين

دكتور

محمد أحمد صفوت

الطبعة الأولى لسنة ٢٠٠٩

النظام التأديبي للموظفين الدوليين

دكتور

محمد أحمد صفوت

الطبعة الأولى لسنة ٢٠٠٩



المقدمة

يجتهد الفقهاء والباحثون فى وضع تعريفات مختلفة للموظف الدولى The International Employee ، ونرى فى بداية بحثنا أن التعريف الأنسب للموظف الدولى هو ببساطة الذى يقول بأنه ذلك الشخص الذى تعمل المنظمة الدولية International Organization بواسطته ، والذى تلعب الضغوط السياسية دورا فى عملية تعيينه تبعا لطبيعة المنظمة وطبيعة المنصب المراد شغله .

ويشبه الوضع القانونى للموظف الدولى فى القانون الدولى الإدارى [(١)] الوضع القانونى للموظف الذى يعمل فى خدمة مرفق عام فى القانون الداخلى وذلك بدءًا من طرق التعيين ونظم الوظيفة العامة الدولية مرورا بالحقوق والواجبات وإنتهاءًا بخروجه من الخدمة ، فالمنظمة الدولية تحل بدورها محل الجهاز الحكومى بالنسبة للموظف العام وإن كانت طبيعة الوظيفة الدولية تفرض واجبات والتزامات إضافية ومختلفة على الموظف الدولى حتى بعد تركه العمل بالمنظمة الدولية ، كما تختلف السلطة التأديبية وإجراءات التأديب تبعا لاختلاف طائفة الموظفين [(٢)] وكذا اختلاف المنظمات الدولية ، كما أن علاقة الموظف الدولى بالمنظمة وبالدول الأعضاء بها وبدولته تأخذ أبعاد

١- كان الفيلسوف الإنجليزى " بنتام " هو أول من استخدم مصطلح " القانون الدولى " حيث كان يقصد به مجموعة القواعد المطبقة على الجماعة الدولية ، وقد جاء هذا المصطلح بديلا عن مصطلحات كثيرة بذات المعنى مثل " قانون الأمم " و" قانون الشعوب " والتى كانت تستخدم من قبل قدامى فقهاء القانون الدولى وفى مقدمتهم الفقيه الهولندى " جروسيوس " والملقب بأبى القانون . لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٢ .

٢- فالموظفين الدوليين ينقسمون لثلاث طوائف كما سيرد ذكره بالتفصيل لاحقا.



مختلفة عن علاقة الموظف العام بالمرفق العام وذلك نتيجة التباين بين الوظيفة العامة والوظيفة الدولية .

ولا يتمتع الموظف الدولى فيما يتعلق بعلاقته بالمنظمة بنفس الضمانات المكفولة للموظف العام فى القانون الداخلى ، فهذه العلاقة تتدخل وتتحكم فيها عدة اعتبارات مثل الاعتبارات السياسية وغيرها [١] .

وتختلف كذلك الضمانات الإدارية المقررة للموظفين الدوليين بالنسبة للقرارات الإدارية وطرق التظلم منها ، وتختلف الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية باختلاف المنظمات الدولية ، ولاسبيل لاستئناف هذه الأحكام إلا من خلال نظام غريب تقوم بموجبه محكمة العدل الدولية [٢] – وبالرغم من إنه لم يتم إنشائها لهذا الغرض فهى لم تنشأ لتحكم فى مسائل تتعلق بالقانون الدولى الإدارى – بإصدار مجرد رأى استشارى – وذلك فى حالة السماح للمنظمة بطلب رأى استشارى من المحكمة – إختلف حول مدى إلزاميته [٣] وقيمته القانونية .

١ – فقد يتم إنهاء خدمة الموظف لهذه الإعتبارات كإنهاء خدمة أربعة من موظفى منظمة اليونسكو إبان مرحلة الحرب الباردة والهوس من المد الشيوعى .

٢ – وتقوم المحكمة هنا بدور يشبه دور محاكم الاستئناف أو محاكم ثانى درجة فى النظام الداخلى والتى ليس لها وجود فى القانون الدولى الإدارى مع الفارق الشاسع بينهم إذ أن المحكمة ليست جهة استئناف ولاتعيد النظر أو الحكم فى القضايا مرة اخرى . المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٤١ .

٣ – وإن كنا نختلف مع هذا القول شكلا وموضوعا ونؤيد القول بإلزامية هذه الأراء الاستشارية ولو من الناحية المعنوية ، ونرى أيضا أن محكمة العدل الدولية يشبه وضعها وضع المحكمة العليا أو الـ THE SUPREME COURT فى الأنظمة الداخلية ولذلك فليس أقل من الاعتراف بإلزامية أرائها الاستشارية ولو من الناحية الأدبية.



وتعد حداثة ظهور الوظيفة الدولية وفكرة الموظف الدولى نسبيا – مقارنة بالموظف العام والذى استقر وضعه القانونى منذ زمن ليس بقليل – سببا لوجود كثير من الثغرات تمثل سُبة فى جبين المشروعية وبعدا عن العدالة المنشودة للنظام القانونى للموظف الدولى فلا نجد نظام قانونى موحد يحكم الوظيفة الدولية بغض النظر عن اختلاف المنظمات الدولية فى تشكيلها وأغراضها ، وإن كان المتتبع لمراحل تطور الوظيفة الدولية يلاحظ تزايد الإتجاه نحو نظام موحد للوظيفة الدولية وذلك نتيجة لتزايد عدد الموظفين الدوليين وكذا عدد المنظمات الدولية .

لكل ما تقدم أصبح من اللازم توفير ضمانات أكثر للموظف الدولى – وبخاصة مع التزايد المستمر لأعداد الموظفين الدوليين والمنظمات الدولية يوم بعد يوم وتشابك وتداخل العلاقات فيما بينها – تمكنه من أداء واجبات وظيفته دون خوف من إجحاف أو جورّ على حقوقه (١) ، فيكفى مايتحمله الموظف

١ – تنص المادة ٢٣ فقرة ٣ من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان على أن " لكل فرد يعمل الحق فى مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية "

" Article 23

... 3 . **Everyone who works has the right to just and favorable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity ......"**

كما نصت المادة ٢٤ من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان على حق كل إنسان فى الراحة ، وفى العمل لساعات محددة ، وفى الحصول على إجازات دورية مدفوعة الأجر .

Article 24 : " Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay "

كذلك كانت المادة ٢٣ من عهد العصبة تنص على أن جميع أعضاء العصبة سيسعون لتوفير أفضل الظروف لعمالة الرجال والنساء والأطفال سواء فى بلادهم أو فى كل البلاد التى تربطهم بها علاقات تجارية وصناعية وكذا سيسعى أعضاء العصبة لإنشاء المنظمات الدولية التى تضمن =



الدولى من صعوبات تتعلق بالاغتراب فى دول كثيرة والتعامل مع جنسيات متعددة تحمل ثقافات وطبائع مختلفة وكذا اختلاف مناخ وطبيعة العمل بالمنظمات الدولية من ناحية الطابع الدولى للوظيفة الدولية , واختلاف أهداف الوظيفة الدولية عن الوظيفة العامة فى النظام الداخلى , وفى جميع الأحوال لايجب أن تكون الطبيعة المختلفة للوظيفة الدولية مدخلا للجور على حقوق الموظف الدولى [١].

- تحقق ذلك , كذلك – تتعهد الدول بحسن معاملة سكان البلاد الواقعة تحت سيطرتها , وكذا إلغاء الإتفاقيات الخاصة بتجارة النساء والأطفال والأفيون والمخدرات , وكذا رقابة تجارة السلاح والذخيرة , وحريه الإتصالات والتنقل والتجارة لكل أعضاء العصبة , والوقاية ومكافحة الأوبئة والأمراض . عدنان خليل التلاوى – القانون الدولى للعمل – المكتبة العربية فى جنيف . ص ٤٦٣. أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http: //www.un.org , والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com

١- تنص الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية والتى تم التصديق عليها فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ .

Article 1 "All people have the right of self-determination. By virtue of that right they freely determine their political status and freely pursue their economic, social and cultural development........"

Article 18 " Everyone shall have the right to freedom of thought, conscience and religion..."

للمزيد أنظر نص الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية على الموقع التالى (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان) .

http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm



وفى بحثنا هذا سنحاول أن نجيب على عدة تساؤلات وهى هل النظام القانونى الحالى للوظيفة الدولية يكفل الحماية للموظف الدولى ؟ هل المحاكم الإدارية الموجودة تكفل تحقيق العدالة للموظف الدولى ؟ ماهو تقييمنا لدور محكمة العدل الدولية International Court Of Justice فى مجال إصدارها لآراء استشارية ؟ Advisory Opinions كل هذه التساؤلات لنقف من خلال إجاباتنا عليها على حقيقة الوضع القانونى للموظف الدولى عمليا ونحاول أن ندرس الإيجابيات والسلبيات ونقترح مانراه لازما لتصحيح وتحسين الوضع القانونى للموظف الدولى .

أهمية البحث :

ترجع أهمية البحث إلى إختلاف الوضع القانونى للموظف الدولى عن حيث الضمانات القانونية التى تكفل له الحصول على حقوقه واختلاف النظم القانونية واللوائح التى تحكم العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة التى يعمل بها باختلاف المنظمات الدولية حيث أنه لايوجد نظام قانونى موحد يحكم العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية , كما إنه يندر تناول موضوع التأديب وإفراده فى بحث منفصل إذ أن أكثر من تكلم عن التأديب لم يتجاوز باب داخل بحث أو موضوع للدراسة , كذلك ندرة الأبحاث باللغة العربية التى تناولت موضوع التأديب فدائما يكون الحديث عن الحقوق والواجبات والإمتيازات دون التعرض للتأديب بشكل مفصل .



أهداف البحث :

١ – دراسة الوضع القانونى للموظف الدولى ودراسة المشكلات التى يتعرض لها الموظف الدولى طبقا لهذا الوضع والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها .

٢ – مناقشة النظام التأديبى للموظفين الدوليين ومحاولة الإسهام بمقترحات لتحسين وضع الموظفين الدوليين .

٣ – دراسة وتمحيص الضمانات المختلفة للموظفين الدوليين من خلال الوقوف على مثالب النظام الحالى للموظفين الدوليين .

٤ – تطوير نظام تأديب الموظفين الدوليين ولاسيما فيما يتعلق بمراجعة أحكام المحاكم الإدارية الدولية باستئنافها ونقضها .

وذلك من خلال التساؤلات التالية:

يسعى البحث من خلال دراسة النظام التأديبى للموظفين الدوليين للإجابة على عدة تساؤلات بشأن النظام التأديبى للموظف الدولى أهمها :

١ – هل النظام القانونى الحالى للوظيفة الدولية يكفل الحماية للموظف الدولى؟

٢ – هل المحاكم الإدارية الموجودة تكفل تحقيق العدالة للموظف الدولى ؟



٣ – ما هو تقييمنا لدور محكمة العدل الدولية فى مجال إصدارها للآراء الاستشارية **Advisory Opinions** ؟

٤– هل من سبيل لتطوير منظومة القضاء الإدارى الدولى فى مجال استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية الدولية ؟

منهج البحث :

يعد هذا البحث من الأبحاث الوصفية التحليلية حيث استعان الباحث بالمنهج الوصفي والذى يهدف لدراسة موضوع النظام التأديبى للموظفين الدوليين من كافة جوانبه بدراسة الوضع القانونى للموظفين الدوليين والضمانات المقررة لهم والمشكلات التى تواجههم للحصول على حقوقهم ومحاولة إيجاد الحلول لها ، وكذا دراسة الضمانات القضائية وخاصة دور محكمة العدل الدولية فى مراجعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية ، كل ذلك فى محاولة للمساهمة فى تطوير منظومة القضاء الإدارى الدولى وانتهاءا بالنتائج والتوصيات التى تساهم في زيادة التراكم العلمى والمعرفى الخاص بالنظام التأديبى للموظفين الدوليين .

أدوات البحث :

استعان الباحث فى إعداد البحث بعدد من الأدوات أهمها :

أ – الأدوات الرئيسية :

١ – تجميع الحقائق والمعلومات من المراجع العربية والأجنبية .



٢- الأبحاث السابقة في مجال التأديب عامة وتأديب الموظفين الدوليين بخاصة.

٣- الدوريات العربية والأجنبية .

٤- موسوعة فى القانون الإدارى المصرى .

٥-مواقع الجامعات والمنظمات والإتفاقات على شبكة المعلومات الدولية " الإنترنت " .

ب - الأدوات الثانوية :

٦-بعض المواقع الثقافية والإخبارية على شبكة المعلومات الدولية " الإنترنت".

<u>صعوبات البحث :</u>

ترجع صعوبة البحث إلى حداثة موضوعه من حيث التناول بشكل منفصل وكذا ندرة المراجع المتصلة بموضوعه مباشرة وخاصة باللغة العربية ووجود موضوع البحث - إن وجد - فى أجزاء صغيرة ودون إسهاب فى أغلب المراجع فلا نجد فصل أو باب مخصص لتناول التأديب بشكل منفصل ومفصل إلا فيما ندر ولكن دائما ماكان يرد ذكر التأديب مقترنا بالامتيازات والحصانات التى يتمتع بها الموظف الدولى دون إشارة لوسائل التأديب ومدى فاعليتها وجدواها أو دراسة القوانين واللوائح التى تنظم العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية وكذا دراسة اختلاف هذه القوانين واللوائح باختلاف المنظمات الدولية والحاجة المُلحة لتطويرها وتوحيدها لتتماشى مع الزيادة المستمرة فى عدد المنظمات الدولية وكذا عدد الموظفين الدوليين .



خطة البحث

النظام التأديبي للموظفين الدوليين

باب تمهيدى
ماهية الوظيفة الدولية

الفصل الأول: القانون الدولى الإدارى ومصادره .

المبحث الأول: تعريف القانون الدولى الإدارى .

المبحث الثانى: دور نظرية المرفق العام فى تطور القانون الدولى الإدارى .

المبحث الثالث: أشخاص القانون الدولى الإدارى .

الفصل الثانى : مراحل تطور الوظيفة الدولية فى القانون الدولي الإداري .

المبحث الأول: مراحل تطور الوظيفة الدولية .

المبحث الثانى: القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة الدولية .

الفصل الثالث : ماهية الموظف الدولي .

المبحث الأول: المقصود بالموظف الدولى .

المبحث الثانى : شروط تعيين الموظفين الدوليين .

المبحث الثالث: طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة التي ينتمى إليها .

المبحث الرابع : طرق تعيين الموظفين الدوليين .

المبحث الخامس : نظم الوظيفة العامة الدولية.



الباب الأول
واجبات الموظفين الدوليين

الفصل الأول: الواجبات المرتبطة بالطابع الدولى للوظيفة .

المبحث الأول: علاقة الموظف الدولى بوطنه وبحكومة دولته.

الفصل الثانى: الواجبات الوظيفية ذات الطابع المهنى.

المبحث الأول: الواجبات ذات الطابع المهنى.

المبحث الثانى: انتهاء خدمة الموظف الدولى.

الباب الثانى
تأديب الموظفين الدوليين والضمانات الإدارية المقررة للموظفين الدوليين فى المجال التأديبي

الفصل الأول: السلطة التأديبية والإجراءات التأديبية.

المبحث الأول: السلطة التأديبية .

المبحث الثانى: الإجراءات التأديبية.

الفصل الثانى: الضمانات الإدارية السابقة واللاحقة لصدور قرارات التأديب.

المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة لصدور قرارات التأديب.

المبحث الثانى: الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور قرارات التأديب.



الباب الثالث
الضمانات القضائية المقررة
للموظفين الدوليين فى المجال التأديبي

الفصل الأول: المحاكم الإدارية الدولية والرقابة على القرارات التأديبية.

المبحث الأول: المحكمة الإدارية لعصبة الأمم.

المبحث الثانى: المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

المبحث الثالث: المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة.

المبحث الرابع: المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

المبحث الخامس: المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولى.

الفصل الثانى: دور محكمة العدل الدولية فى مراجعة الأحكام الصادرة عن القضاء الدولي الإدارى .

المبحث الأول: محكمة العدل الدولية.

المبحث الثانى: الإختصاص الإفتائى لمحكمة العدل الدولية.

خاتمة .

النتائج والتوصيات .



باب تمهيدي

ماهيــة الوظيفــة الدوليــة



مقدمة :

ينبغي قبل التعرض لموضوع بحثنا " النظام التأديبي للموظفين الدوليين" أن نبيّن المقصود بالقانون الدولي والقانون الدولي الإدارى الذى يحكم العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ، وماهى مصادر هذا القانون ؟ وماهو دور نظرية المرفق العام في تطور هذا القانون ؟ ومن هم أشخاص القانون الدولى الإدارى ؟ ومالمقصود بالموظف الدولى ؟ وماهية الوظيفة الدولية ؟ وماهى المنظمة الدولية ؟

وترتبط الوظيفة الدولية بالمنظمة الدولية ، والمنظمة الدولية هى هيئة تتفق مجموعة من الدول على إنشائها ككيان مستقل للعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف وتمنحها من أجل ذلك بعض السلطات والإختصاصات التى يتكفل الميثاق المنشىء للمنظمة ببيانها وتحديدها ، وقد اختلف حول مدى تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية إلى أن حسمت محكمة العدل الدولية هذا الخلاف فى رأيها الاستشارى الخاص بالتعويضات عن الأضرار التى تصيب موظفى الأمم المتحدة أثناء خدمتهم وذهبت إلى تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية.

وقد مرت الوظيفة الدولية بعدة مراحل للتطور إلى أن وصلنا لما يمكن أن نطلق عليه **نظام قانونى للوظيفة الدولية** تحكمه قواعد قانونية لها نفس مصادر القواعد القانونية عامة مضافا إليها أحكام المحاكم الإدارية الدولية ومذاهب كبار الفقهاء **Jurists** وكذا العقود الإدارية

ويختلف القانون الواجب التطبيق على علاقة الموظف بالمنظمة طبقا لاختلاف طائفة الموظفين الدوليين ، فالموظفون الدوليون ليسوا كلهم طائفة واحدة بل تختلف طوائفهم باختلاف الوظائف والمناصب ، كما تختلف صور



العلاقات وأشكال المعاملات بين الموظف والمنظمة ففى بعض الحالات يطبق القانون الدولى الإدارى وفى البعض الآخر القانون الداخلى لدولة مقر المنظمة أو الدولة التى يمارس الموظف مهمته على أرضها بحسب كل حالة على حدة وبحسب ماإذا كان الموظف أثناء أداء مهمة موكلة إليه من جانب المنظمة من عدمه

وتخضع عملية انتقاء الموظف الدولى ابتداء لعدة معايير وتتم بإجراءات تختلف باختلاف المنصب المرشح له الموظف وكذا المنظمة التى سيعمل لديها وطبيعتها ، فالموظف الدولى هو عصب المنظمة وهو الذى تخرج بواسطته المنظمة من مجرد فكرة إلى حيز الوجود ، كما أن شخص الموظف دائما مايكون محل اعتبار بصفته ممثل للمنظمة ولسياستها.

وبعد تعريفنا للموظف الدولي المعني بموضوع بحثنا نتناول شروط تعيين الموظفين الدوليين وطبيعة العلاقة بينهم وبين المنظمة التي ينتمون إليها وهل هى علاقة عقدية أم لائحية أم مزيج بين النظريتين ، وكذا توضح اختلاف وضع الموظفين الدوليين عن ممثلى الدول والحكومات فالموظفين الدوليين ولاؤهم الأول يكون للمنظمة وأهدافها بعكس ممثلى الحكومات الذين يكونوا منفذين لسياسة حكوماتهم وأمناء عليها.

وتختلف طرق تعيين الموظفين الدوليين كذلك باختلاف المناصب المرشحين لها وطبيعة المنظمات فقد يكون التعيين مباشرا عن طريق إبرام عقد بين الموظف بصفته الشخصية وبين المنظمة أو قد يكون التعيين طبقا لنظام الإلحاق أو الانتداب والذى يتم فيه تعيين أحد موظفى الإدارة الوطنية الدائمين في وظيفة لدى المنظمة الدولية مع احتفاظه بحقه فى العودة لوظيفته الأصلية بعد انتهاء فترة الانتداب .



وكما تختلف طرق تعيين الموظفين الدوليين تختلف كذلك نظم الوظيفة العامة الدولية فهناك نظام الوظيفة العامة المغلقة والذى يقوم على مبدأ السلك الوظيفى ، وهناك نظام الوظيفة المفتوحة عن طريق عقود محددة المدة تبرم بين الموظف والمنظمة ، أيضا - نظام الوظيفة المختلطة والذى يجمع مابين النظامين السابقين ، وتختار المنظمات من بين نظم الوظيفة العامة الدولية وتمزج بينها بما يناسب إحتياجاتها ويتلائم مع حسن سير العمل بها.

= = = = =



الفصل الأول
القانون الدولى الإدارى ومصادره

نتناول فى هذا الفصل تعريف القانون الدولى والقانون الدولى الإدارى ومصادره سواء الأصلية أو الاحتياطية وكذا أشخاص القانون الدولى الإدارى ودور نظرية المرفق العام فى تطور القانون الدولى الإدارى .

المبحث الأول
تعريف القانون الدولى الإدارى
===

المطلب الأول
تعريف القانون الدولى

يتميز القانون الدولى عن باقى القوانين بأنه قانون إتفاقى ذلك لأن مصدره الأساسى هو الإتفاق الدولى على إنشاء قواعده ومدى إلزاميتها [1] . لذلك فإن نشأة القانون الدولى قامت عقب ظهور الدول كأشخاص قانونية دولية فى المجتمع الدولى وكذا نشأة العلاقات السياسية الدولية وتطورها [2] ، وقد

1- لواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر – ١٩٩٢ – ص ٨ .

2- قواعد القانون الدولى لها طبيعة قانونية واحدة إذ أنشأها التراضى الصريح أو الضمنى Implicite or Explicite بين المخاطبين بأحكامها فالأساس الذى تبنى عليه واحد وهو التراضى . د. حامد سلطان – أحكام القانون الدولى فى الشريعة الإسلامية – دار النهضة العربية – ١٩٨٦– ص٣٠ .



تعددت تعريفات القانون الدولى فذهب رأى إلى أن القانون الدولى هو:

" النظام العام الرضائى الذى يحكم العلاقات الدولية وتعكس أحكامه القانونية مبادىء العلاقات الدولية فى النظام الدولى المعاصر " (١).

ويذهب رأى آخر إلى أن القانون الدولى هو:

" مجموعة القواعد القانونية والمبادىء والأعراف التى تحكم سلوك الدول والمنظمات الدولية وعلاقاتها مع بعضها البعض وتعترف الدول والمنظمات بالزاميتها فى علاقاتها المتبادلة " (٢) .

ويرى البعض أن أشخاص القانون الدولي العام هم الدول فحسب (٣) ، بينما يرى آخرون أنهم الدول والمنظمات الدولية (٤) ، ويرى فريق آخر أن أشخاص القانون الدولي العام من الإتساع بحيث تتدرج فيهم الدول والمنظمات

١- Cours Precis en Droit International Public . Dr.Mahmoud Moselhi. Academmie de Police . Faculte de Police . 1992 . page 5.

٢- والمنظمة الدولية هى كل هيئة دائمة تتمتع بالإرادة الذاتية وبالشخصية القانونية الدولية تتفق مجموعة من الدول على إنشائها كوسيلة من وسائل التعاون الاختيارى بينها فى مجال أو مجالات معينة يحددها الإتفاق المنشىء لهذه المنظمة . لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٣٥ .

٣- ومنهم الدكتور صادق أبوهيف في مؤلفه القانون الدولي العام ، طبعة ١٩٧١ ص ٢٥٥ ، والأستاذ الدكتور محمود سامي جنينة في مؤلفه القانون الدولي العام طبعة سنة ١٩٣٣ – ص ٦٢ .

٤- ومن هؤلاء الأستاذ الدكتور مفيد شهاب في مؤلفه المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٩١ ومابعدها ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولي – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤ – ص ١٢٩ ، د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية ١٩٨٧ – ص ١٣٢ ومابعدها .



والهيئات الدولية والأفراد حيث يرى أن المسئولية الدولية أوسع من الشخصية الدولية إذ أن هناك مسئولية دولية تقع على عاتق المنظمات الدولية ، كما أنـــه ليس هناك ما يمنع من إعطاء ومنح الأفراد حق إثـــارة المــسئولية الدوليـــة مباشرة [1] .

- مصادر القانون الدولى [2] : -

طـــبقا للمـــادة ٣٨ مـــن النظـــام الأســـاسى لمحكمـــة العـــدل

١ - ومن هؤلاء اللواء د. نشأت عثمان الهلالى - التنظيم الـــدولى - دار النهـــضة العربيـــة - ١٩٩١ ص ٥٠ ومابعدها ، ويجدر بالذكر أنه من المبادىء التى تم التأكيد عليها فى محاكمات نورمبرج عقب الحرب العالمية الثانية مسئولية الفرد عن الجرائم التى تقع بالمخالفـــة لأحكـــام القانون الدولى .

Principles of International Law Recognized in the Charter of the Nürnberg Tribunal and in the Judgment of the Tribunal

Principle I

Any person who commits an act which constitutes a crime under international law is responsible therefor and liable to punishment.

Principle II

The fact that internal law does not impose a penalty for an act which constitutes a crime under international law does not relieve the person who committed the act from responsibility under international law.

لواء د. ماجد على إبراهيم - قانون العلاقات الدولية - ١٩٩٢ ص ١٤٨ ومابعدها .

٢- لواء د. عمر حسن عدس - القانون الدولى العام المعاصر - ١٩٩٢ - ص١٩ ، وكذلك

Cours Precis en Droit International Public . Dr.Mahmoud Möselhi. Academmie de Police . Faculte de Police . 1992 . page 6 etc .



الدوليـــة [1] فإن مصادر القانون الدولى العام تنقسم إلى مصادر أصلية وأخرى احتياطية .

أ - المصادر الأصلية :

١ - الإتفاقات الدولية: أو مايسمي بالمعاهدات [2] الشارعة Law – making Treaties . والتى تتضمن قواعد تنظيمية جديدة فى القانون الدولى.

١- أنشئت المحكمة فى ٢٦ يونيوعام ١٩٤٥ ومقرها قصر السلام بمدينة لاهاى بهولندا ، وهـى الجهاز القضائي الرئيسى لمنظمة الأمم المتحدة وتتألف من ١٥ قاضـيا ، وسـوف نتناولهـا بالتفصيل فى مبحث لاحق ، وقد نصت المادة ٣٨ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة للعـدل الدولى على أن : " ١ - وظيفة المحكمة أن تفصل فى المنازعات التى ترفع إليها وفقا لأحكام القانون الدولى وهى تطبق فى هذا الشأن أ - الاتفاقيات الدولية العامة والخاصة التـى تـضع قواعد تقر بها الدول المتنازعة صراحة ب - العرف الدولى المقبول بمثابة قـانون دل عليـه التواتر ج - مبادىء القانون العامة التى أقرتها الأمم المتمدينة The General Principles of Law Recognised by Civilized Nations د- أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين فى القانون العام فى مختلف الأمم ...." ٢ - لايترتب على النص المتقدم ذكره أى إخلال بسلطة المحكمة فى أن تفصل فى القضية وفقا لمبادىء العدل والإنصاف متى وافق الأطـراف على ذلك . د. حامد سلطان - أحكام القانون الدولى فى الشريعة الإسـلامية - دار النهـضة العربية - ١٩٨٦ - ص ٣٤ ، وكذلك . Cours Precis en Droit International Public Dr.Mahmoud Moselhi .Academmie de Police . Faculte de Police . 1992 . page 57 etc ,

أنظر كذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٢- تعد إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات ١٩٦٩/٥/٢٣ من أهم الاتفاقيات فى مجال المعاهدات - والمعاهدة كما عرفتها إتفاقية فيينا هى إتفاق دولى بين دولتين أو أكثر كتابـة ويخـضع للقانون الدولى - والتى نصت في موادها على الكثير من أحكام المعاهدات ، =



٢ – **الإتفاقات العقدية** : والتى تتم بين دولتين لتنظيم طائفة من المسائل فيما بينها .

٣ – **العرف الدولى** [١] : وهى مجموعة القواعد القانونية التى دل عليها تواتر الاستعمال واعترفت الدول بالزاميتها.

= ويجدر بالذكر أن المادة ١٥١ من الدستور الحالى لجمهورية مصر العربية تنص على أن : " رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها لمجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقا للأوضاع المقررة " . محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ – ص ٢٢ ، لواء د. ماجد على إبراهيم – قانون العلاقات الدولية – ١٩٩٢ – ص ١٠ ، ولواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر –١٩٩٢ – ص ٢١ ومابعدها ، د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – ١٩٨٤– ص ١٣٧ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمى – الغنيمى الوجيز فى التنظيم الدولى– منشاة المعارف بالإسكندرية – الطبعة الرابعة – ١٩٧٧ – ص ٢٧٢ ، وكذلك Cours Precis en Droit International Public . Dr.Mahmoud Moselhi. Academmie de Police . Faculte de Police . 1992 . page 11 etc, للمزيد أنظر نص الإتفاقية على موقع (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf
، والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١ – والعرف La Coutume قد يكون مفسرا أو مكملا للقواعد التشريعية التى تتضمنها الإتفاقات أو المعاهدات الدولية ، ومن المستقر عليه وفقا لأحكام مجلس الدولة أن العرف الإدارى مصدر من مصادر القانون الإدارى وهو جملة القواعد التنظيمية التى تحترمها وتلتزم بها الجهات الإدارية فى أداء مسئولياتها وواجباتها والتى لاتتعارض مع أية قواعد قانونية مكتوبة . طعن ٣٨٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ٣٠ / ٣ / ١٩٩١ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤- ١٩٩٥ . الجزء ٣٥ . ص ٢١٥ ، د. ثروت عبد العال ود. عبد المحسن سيد ريان – قانون القضاء الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ . ص ٢٠٣ ومابعدها ، لواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر –١٩٩٢ – ص ٢٤ ومابعدها وكذلك =



٤ – مبادىء القانون الدولى العامة (١) .

ب – المصادر الاحتياطية :

٥ – أحكام المحاكم الدولية ومذاهب كبار الفقهاء (١).

النهضة العربية – ١٩٩٦ . ص ٢٠٣ ومابعدها , لواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر –١٩٩٢ – ص ٢٤ ومابعدها وكذلك =

= Dr.Mahmoud Moselhi Cours Precis en Droit International Public . Academmie de Police . Faculte de Police . ١٩٩٢ . p ٤٣ etc.

١- يجدر بالذكر أنه من الخصائص الأساسية التي تتميز بها المبادئ العامة للقانون بوجه عام أنها قواعد عامة غير مكتوبة لاتستمد قوتها الملزمة للإدارة من نص تشريعي مكتوب أي لاتستمد تلك القوة الملزمة بصورة مباشرة من أية قواعد مكتوبة بالذات ، لذلك نجد أن مجلس الدولة الفرنسي منذ أن أعلن ميلاد نظرية المبادئ العامة للقانون وتطبيقها في أحكامه يصر على أن يصفها بأنها واجبة التطبيق حتى بدون نص roit applicables même en l'absence du
" les principes généraux du droit applicables même en l'absence du texte " فالقوة الذاتية للمبادئ العامة للقانون لاتحتاج لنص وذلك بهدف احترام مبدأ المشروعية ، ونرى أيضا أنه يقرر في أحد أحكامه " أن الطعن لتجاوز السلطة مفتوح وممكن حتى بدون نص ضد كل قرار إداري وفقاً للمبادئ العامة للقانون وذلك بهدف احترام مبدأ المشروعية " , وقد ذكرت المحكمة الإدارية العليا في مصر أن القضاء الإداري قضاء إنشائي لا مندوحة له من خلق الحل المناسب وبهذا أرسى القواعد لنظام قانوني قائم بذاته ينبثق من طبيعة روابط القانون العام واحتياجات المرافق العامة ومقتضيات حسن سيرها وإيجاد مركز التوازن والموائمة بين ذلك وبين المصالح الفردية فابتدع نظرياته التي استقل بها في هذا الشأن أو سبق بها القانون الخاص ..." . لواء د. عمر حسين عدس ، القانون الدولى العام المعاصر –١٩٩٢ – ص ٤٣ ومابعدها , وكذلك

Dr.Mahmoud Moselhi. Cours Precis en Droit International Public . Academmie de Police . Faculte de Police . ١٩٩٢ . p ٥٣ etc .



٦ - الإتفاقات المنشئة Constitutives للمنظمات الدولية [٢].

المطلب الثانى

تعريف القانون الدولى الإدارى

— — —

القانون الدولى الإدارى هو ذلك الفرع من فروع القانون الدولى العـام , ومثل أى تعريف فقد اختلفت الآراء بشان تعريف القانون الدولى الإدارى فيرى الأستاذ " كوادرى " أن القانون الدولى الإدرى هو :

" القانون الذى يعنى بتنظيم المرافق العامة التى تنظمها أو تنسقها إتفاقـات دولية فى نطاق يتجاوز حدود جماعة دولية معينة " [٣] .

ويرى الأستاذ الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم أن القـانون الـدولى الإدارى هو:

" مجموع القواعد التى تتعلق بتنظيم وسير المرافق العامة الدولية

٢- لواء د. عمر حسن عدس - القانون الدولى العام المعاصر -١٩٩٢- ص ٤٦ ومابعدها.

١- لواء د. نشأت عثمان الهلالى - التنظيم الدولى - دار النهـضة العربيـة - ١٩٩١ ص ٧ ومابعدها , وكذلك القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجـم - دار النهـضة العربية - ص ٨ , ٩ , كذلك أنظر د. محمد الـسعيد الـدقاق - التنظـيم الـدولى - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٨٧ - ص ١٦٥ ومابعـدها , ص ١٧٥ ومابعـدها , د. محمد طلعت الغنيمى - الأحكام العامة في قـانون الأمـم - منـشأة المعـارف- ص ٤٠٠ ومابعدها.

٢- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ١٢.



الإدارية " [1] .

ويرى سيادته أن المرفق العام الدولي هو الأساس الذى تدور حوله قواعد القانون الدولي الإدارى بالمنظمة ، وأن هناك أحكام وقواعد مشتركة تشكل نظرية عامة للوظيفة الدولية أو نظام خاص لهؤلاء الموظفين[2] .

= = =

المبحث الثانى

دور نظرية المرفق العام [3] فى تطور القانون الدولى الإدارى

---

[1]- القانون الدولي الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٢٥.

[2]- القانون الدولي الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٤٥.

٣- ظهر مصطلح المرفق العام Service Public للوجود أول مرة فى حكم محكمة التنازع الفرنسية فى قضية " بلانكو" - والذى رفع دعوى تعويض ضد مصنع تابع للدولة للأضرار التى أصابت نجلته من سيارة حكومية - عام ١٨٧٣ ، ويذهب الأستاذ الدكتور سليمان الطماوى إلى أن المرفق العام هو : " مشروع يعمل بإطراد وانتظام تحت إشراف رجال الحكومة بقصد أداء خدمة عامة للجمهور مع خضوعه لنظام قانونى معين " وهو يتكون من :

أ - نظام قانونى معين يسير عليه يميزه عن المشروعات الخاصة .

ب - أموال لسد نفقاته .

ج - أشخاص لإدارة المشروع . الوجيز فى القانون الإدارى - د. سليمان الطماوى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢ - ص ٢٩٧ ومابعدها ، ص ٣٠٤ ، ص ٣٠٥ ، وكذا د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإدارى - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ٢٤ ومابعدها ، وكذلك د. رمزى طه الشاعر - الوجيز فى القضاء الإدارى - أكاديمية الشرطة - ١٩٩٣ - ص ٢٠ ، وكذلك د. محمد عبد العال السنارى - القانون الإدارى مع التعمق - جامعة أسيوط - كلية الحقوق ، ص ١١١ ومابعدها ، وكذلك د. عبد المعز عبد الغفار نجم - القانون الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ، ص ١٥ ومابعدها ، د. وهيب عياد سلامة - مسئولية الإدارة بدون خطأ عن أعمالها المادية - دار النهضة العربية - ١٩٨٩ - ص ٨٨ ومابعدها .



والمرفق العام يقصد به المنظمة أو الهيئة التى تقوم بنشاط من نوع معين ,

ويحكم سير المرافق العامة ثلاث قواعد هى :

١ – مبدأ سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد وتحقيق الصالح العام (١) .

٢ – مبدأ مساواة المنتفعين فى الاستفادة من الخدمات العامة التى يؤديها المرفق (٢).

٣ – مبدأ قابلية المرفق العام للتغيير والتعديل فى كل وقت .

وهناك من القواعد ما لايطبق إلا على المرافق العامة الإدارية وهـــى :

١ – أن علاقة المرافق العامة بموظفيها هى علاقة تحكمها قواعـــد الوظيفـــة العامة (٣) .

٢ – إن القرارات والأوامر التى تصدرها السلطات الإدارية لإدارة المرافق

١- د. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ٤٣ ومابعدها .

٢- د. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ٨٩ ومابعدها .

٣- د. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ١٠٩ .



العامة تعتبر أوامر وقرارات إدارية [1] .

٣ – أن العقود التى تبرمها الإدارة لضمان سير المرفق العام تعتبر عقود إدارية[2] .

١- " القرار الإدارى هوإفصاح الإدارة المختصة فى الشكل الذى يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث أثر قانونى معين يكون ممكنا وجائزا قانونا ابتغاء مصلحة عامة " . طعن ٣٤١٣ لسنة ٣٣ ق جلسة ٢٦ / ١١ / ١٩٨٨ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ . الجزء ٣٥ . ص ٨٠٩ ، وأركان القرار الإدارى هى السبب le motif ، الإختصاص competance ، المحل l'objet (أى الأثر القانونى للقرار) ، الغاية le but ، الشكل ، والأسباب التى قد تعيب القرار الإدارى وبالتالى تجيز إلغاؤه هى عيب عدم الإختصاص (سواء كان زمانى أو مكانى أو موضوعى أو شخصى Subjectif) وعيب الشكل وعيب مخالفة القانون أو الخطأ فى تفسير أو تطبيق القاعدة القانونية وعيب الانحراف بالسلطة أى ألا يكون بهدف تحقيق مصلحة عامة (ويذهب البعض إلى تسمية هذا العيب بعيب إساءة استعمال السلطة أو مخالفة روح النص أو التعسف فى استعمال السلطة وذلك ترجمة للإصطلاح الفرنسى Detournement de Pouvoir ولكننا نتفق مع الأستاذ الدكتور سليمان الطماوى فى تسميته بعيب الانحراف بالسلطة) . د. عبد المحسن سيد ريان شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ٢٢٩ ، ومحمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ ، ص ٢٨٨ ومابعدها وص ٣٠٨ ومابعدها ، د. وهيب عياد سلامة – دعوى الإلغاء — ١٩٩٦– ص ١٠٤ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى – ١٩٩٢– ص ٥٥٦ ومابعدها .

٢- " يعتبر العقد إداريا إذا كان أحد أطرافه شخص معنوى عام ، وأن يتصل بتسيير مرفق عام وأن يتضمن شروطا استثنائية غير مألوفة فى عقود القانون الخاص تعبّر عن أخذ الإدارة بإسلوب القانون العام " . طعن ٣٧٠٣ لسنة ٣٣ ق جلسة ٩ / ٢ / ١٩٩٣ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ الجزء ٣٥ ص ٢٨١ ، وكذلك د. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ٢٧٥ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى – ١٩٩٢– ص ٦١٩ ومابعدها .



٤ - أن المنازاعات التى تنجم عن سير المرافق العامة أو إختلال هذا السير تختص بها المحاكم الإدارية .

وقد تبنى مجلس الدولة الفرنسى فكرة المرفق العام من البداية كمعيار مميّز لإختصاص القضاء الإدارى [١] ، ويرى **الأستاذ الدكتور سليمان الطماوى** أن دور المرفق العام في القانون الإدارى متعدد الجوانب فهو معيار لتحديد إختصاص القضاء الإدارى وهو أساس تقوم عليه نظريات القانون الإدارى ويبرز قواعد وأحكام هذا القانون ، وهو أيضا وسيلة لتحقيق تدخل الإدارة وتنظيم نشاطها [٢].

والمرافق العامة قد تكون إدارية أو اقتصادية (صناعية أو تجارية أو نقابية أو مهنية) ، وقد تكون عامة (قومية أو إقليمية) وقد يكون أو لايكون لها شخصية معنوية .

والمرفق العام فى النظام الداخلى يعمل بصفة دائمة ومستمرة على تحقيق المصلحة العامة ، وله اختصاصات محددة وتضع الدولة تحت تصرف المرفق الوسائل القانونية التى تمكنه من تحقيق ذلك .

١- يجدر بالذكر أن القاضى الإدارى يقوم بدور إنشائى وخلاق فى إنشاء المبادئ العامة للقانون لذلك فإنه من المسلّم به أن القضاء الإداري يعتبر في حقيقة الأمر مصدراً رسمياً للقانون الإداري. فالقانون الإدارى من خصائصه الأساسية أنه قانون قضائي ، والقضاء الإداري بحكم ظروف نظامه القانوني يتميز عن القضاء المدني التطبيقي ليكون قضاء إنشائي في عرض الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة في تسييرها للمرافق العامة وبين الأفراد ، تلك الروابط التى تختلف بطبيعتها عن روابط القانون الخاص.

٢- د. سليمان الطماوى - الوجيز في القانون الإدارى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢ - ص ٣٠٩ ومابعدها.



وفي نطاق المجتمع الدولي يوجد طائفة من المرافق العامة يدخل في مهمتها تحقيق مصالح المجتمع الدولي مثال لذلك السفارات والقنصليات إذ أنها تقوم بمهامها على أرض دولة أخرى وتعمل على تدعيم الروابط بين الدول ، كما أنه يوجد بعض المصالح ينبغي لتحقيقها تخطى حدود الدولة الواحدة مثال لذلك المواصلات والإتصالات السلكية واللاسلكية ولأجل ذلك نشأ مايعرف **"بالمرافق العامة الدولية "** لتحقيق هذه المصالح المشتركة فأنشئت الإتحادات الدولية مثل إتحاد البريد العالمي عام ١٨٧٤ وغيرها من الإتحادات التى وإن كانت قد عبّرت عن فكرة المرافق العامة الدولية إلا أنها عيب عليها أنها كانت تعمل على تحقيق النشاطات التى أنشئت من أجلها فقط دون وجود تنسيق بينها وبين غيرها من الإتحادات الأخرى ، كما أن هذه الإتحادات كان إختصاصها مقصورا على الدول أعضاء هذه الإتحادات فقط .

وظل الوضع كذلك إلى أن أنشئت عصبة الأمم [1] والتى كانت بمثابة تنظيم سياسي للجماعة الدولية ، وبموجب المادة ٢٢ من عهد العصبة

---

١ - عصبة الأمم : League of Nations : وهى منظمة دولية تم تأسيسها بعد الحرب العالمية الأولى ، إنضمت لعضويتها ٦٣ دولة (نشأت الفكرة " عصبة الأمم " أساسا على يد وزير الخارجية البريطاني " إدوارد جري " وتبناها بشكل كبير الرئيس الأمريكي " وودرو ويلسون " ، وقد تم بالفعل إدراج نص تأسيس العصبة في ٢٥ يناير ١٩١٩ فى الجزء الأول من معاهدة فرساي) وكان الاجتماع الأول للعصبة فى المقر الرئيسى بجنيف فى ١٠ يناير ١٩٢٠ ، ساهمت العصبة فى حل بعض المشكلات ولكنها وقفت عاجزة أمام قيام الحرب العالمية الثانية مما استدعى تفكيك المؤسسة من تلقاء نفسها والاستعاضة عنها بمنظمة الأمم المتحدة حيث تم إلغاء عصبة الأمم فى ١٩٤٦/١/١٠ ، وفى ١٩٤٦/١/١٠ انعقدت الدورة الأولى للجمعية العامة للأمم المتحدة بحضور ٥١ مندوبا ، وكانت المادة ٧ من عهد العصبة تنص على أن يكون مقر العصبة بجنيف ، ولمجلس العصبة أن يغير هذا المكان فى أى وقت لأى مكان آخر ، وكان الهدف من إنشاء العصبة هو التقليل من عملية التسلح العالمية وفض النزاعات قبل أن تتطور لتصبح نزاعا مسلحا كما حدث في الحرب العالمية الاولى ، وكانت المادة ١ من عهد العصبة تنص على أن : " أى دولة مستقلة ...... أو مستعمرة .... من الممكن أن تصبح عضو بعصبة الأمم إذا وافق على طلب إنضمامها ثلثى أعضاء =



أصبحت هذه الإتحادات تمارس نشاطاتها تحت إشراف العصبة والتى تقوم بالتنسيق بين أنشطتها المختلفة وتعمل على تجنب الازدواج فى وظائفها واحتفظت العصبة بالطابع الدولى لهذه الإتحادات .

ولقد كان للعصبة دور أيضا فى إنشاء المرافق العامة الدولية مثال ذلك إنشاء المحكمة الدائمة والتى قامت العصبة بوضع النظام الأساسى لها .

ويختلف المرفق العام الدولى عن المرفق العام الداخلى فى أن :

١ – أن المرفق الدولى ينشأ بمقتضى إتفاق بين الدول ويخضع لقواعد القانون الدولى بينما المرفق الداخلى ينشأ بقرار من السلطة المختصة فى الدولة ويخضع للقوانين الداخلية.

= الجمعية العامة ....) ، نصت المادة ٦ من عهد العصبة على أن يكون للعصبة حتى تتمكن من أداء مهامها جمعية عامة ومجلس للعصبة لها سكرتارية دائمة ، كذلك نصت المادة ٦ من عهد العصبة على أن يكون مقر السكرتارية الدائمة بمقر العصبة وتتكون السكرتارية سكرتير عام وموظفين على حسب الحاجة وأن يتم تعيين السكرتير العام بموافقة مجلس العصبة وبموافقة أغلبية الدول الأعضاء بالجمعية العامة وعلى أن يتم تعيين موظفى السكرتارية بمعرفة السكرتير العام بموافقة مجلس العصبة) وكانت المادة ١٨ من عهد عصبة الأمم تنص على أن : " كل معاهدة أو التزام دولى تبرمه إحدى الدول الأعضاء بالعصبة لابد أن يتم تسجيله بسكرتارية العصبة وينتشر بمعرفتها (السكرتارية) ، ولا تكون المعاهدة أو هذا الالتزام ملزما إلا بعد هذا التسجيل) وتنص المادة ٤ من عهد العصبة على أن يتكون مجلس العصبة من ممثلى الدول المتحالفة الرئيسية وكذا ممثلى اربعة دول أخرى أعضاء بالعصبة يتم اختيارهم من قبل المجلس بالتناوب (وكان لمجلس العصبة بموافقة أغلبية أعضاؤه الحق فى زيادة عدد هذه الدول عن أربعة) ، وكانت المادة ٤ تنص أيضا على أن يجتمع المجلس من وقت لآخر على الأقل مرة كل عام بمقر العصبة أو أى مكان آخر يتفق عليه ، وكان لكل دولة عضو بالمجلس صوت واحد فقط فى اجتماعات المجلس ولايجوز أن يكون لكل دولة أكثر من ممثل .



٢ - أن المرفق الدولى ينشأ بهدف تحقيق مصلحة دولية بينما المرفق الداخلى ينشأ بهدف تحقيق مصلحة الدولة التى أنشأته وخدمة مواطنيها.

٣- أن موظفى المرفق الدولى هم موظفون دوليون يعيّنون من قبل السلطات المختصة بالمرفق طبقا لنظام قانونى دولى بينما موظفو المرفق الداخلى هم موظفون عموميون وطنيون يعيّنون طبقا للنظام القانونى الداخلى لدولة المرفق .

٤ - أن المرفق الدولى يخضع للإدارة الدولية بينما المرفق الداخلى يخضع لإدارة دولته فقط .

٥ - أن تصرفات المرفق الدولى تنصرف للدول المنشأة له بينما تصرفات المرفق الداخلى تنصرف للدولة التى أنشأته فقط .

٦- أن المرفق الدولى غالبا لايملك سلطة فرض إرادته على الدول إذ إن أعماله فى مواجهة هذه الدول تتم برضائها بينما المرفق الداخلى يملك سلطة فرض إرادته عن طريق السلطات التى تخولها له دولته (وفى حدود دولته فقط) .

= = =



المبحث الثالث
أشخاص القانون الدولى الإدارى (١)

الفرد أو المنظمة قد يكون شخصا من أشخاص القانون الدولى الإدارى فى علاقتها بمنظمة أخرى أو بدولة من الدول , ولقد ثار الخلاف حول الفرد وهل من الممكن أن يكون من أشخاص القانون الدولى العام (٢) .

ويرى البعض ومنهم **الأستاذ الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم** – ونتفق مع سيادته – أنه يجب عدم الخلط بين نطاق الشخصية القانونية الدولية وعدم اعتبار الأفراد وخاصة الموظفين الدوليين من أشخاص القانون الدولى العام وبين ضرورة أن ينبع النظام القانونى للوظيفة الدولية والموظفين الدوليين من الإتفاق الدولى وأنه من الضرورى التفرقة بين الشخصية القانونية والأهلية القانونية الدولية فالأفراد لابد وأن يتمتعوا بالأهلية القانونية الدولية بناء على نصوص صريحة فى القانون الدولى حتى يكون لهم الحق فى التقاضى أمام المحاكم الدولية أو أمام المحاكم الدولية الإدارية باعتبارهم من الموظفين الدوليين , فهناك فرق بين أن يكون الأفراد من أشخاص القانون الدولى وبين

١- د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية , ص ١٠ .

٢- والرأى السائد فى الفقه الدولى المعاصر هوعدم الاعتراف للفرد بالشخصية القانونية الدولية وأنه فى حالة تقرير حقوق أو التزامات تكفل له مركز دولى معيّن فإن ذلك يتم باتفاقيات يكون مركزه مقيدا بها وفى حدودها , ويجدر بالذكر أن الأستاذ الدكتور محمد بدجاوى يرى أن الفرد لايكون من أشخاص القانون الدولى العام . القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٣٨ , د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤ – ص ١٤٦ ومابعدها .



أن يكونوا موضوعا أو محلا للقانون الدولى فالأفراد قد يكونوا محلا للقانون الدولى من غير أن يكونوا موضوعا له [1] .

– مصادر القانون الدولى الإدارى :

وهى نفس مصادر القانون الدولى لذلك نكتفى بالإحالة إليها ,

ويمكننا أن نضيف اليها :

١ – العقود الإدارية : التى تبرمها المنظمات الدولية مع الأفراد أو الهيئات

٢ – النظم واللوائح الداخلية التى تصدرها المنظمات الدولية

٣– القرارات الإدارية التى تصدرها المنظمات الدولية:

والتى تعد تعبيرا عن الإرادة المنفردة لهذه المنظمات بخصوص مسألة تدخل فى إختصاصها مثال لذلك لجنة نهر الدانوب التى لها حق إصدار لوائح الملاحة والرسوم .

= = =

١– د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية – ص ١٠.



الفصل الثانى
مراحل تطور الوظيفة الدولية فى القانون الدولي الإداري (١)

نتناول فى هذا الفصل مراحل تطور الوظيفة الدولية ومصادر القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة العامة الدولية ثم عناصر الوظيفة الدولية وهى القرار الإداري والمنظمة الدولية ونختم بدراسة الشخصية القانونية للمنظمات الدولية .

المبحث الأول
مراحل تطور الوظيفة الدولية

= = =

المطلب الأول

المرحلة الأولى لتطور الوظيفة الدولية – قبل عام ١٨٥٠

إتجه الحكام إثر انهيار نظام الاقطاع (٢) وتزايد سلطة الدول الأوروبية

١ – ولقد استخدم مصطلح القانون الإدارى الدولى للدلالة على نفس المعنى فى أوائل القرن العشرين وبديهى أن نقول أن القانون الإدارى الدولى هو فرع من فروع القانون الداخلى للدولة أما القانون الدولى الإدارى فهو فرع من فروع القانون الدولى العام وهومحل دراستنا (فالقانون العام هو القانون الذى ينظم الدولة والروابط القانونية التى تكون الدولة طرفا فيها بينما القانون الخاص هوالقانون المعنى بتنظيم الروابط القانونية بين الأفراد) د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية . ص ١٤.

٢ – لعل من أهم ماأنجز فى عصر الإقطاع الـ The MAGNA CARTA (about 1216) = (The Great Charter)



= والتى صدرت أصلا باللغة اللاتينية وأصدرها الملك جون ملك إنجلترا عام ١٢١٦ تقريبا [والتزم بما جاء بها لبضعة شهور ثم قام هو نفسه بانتهاكها ، ولنا هنا وقفة لنتأمل الأصوات التى طنطنت لهذه الوثيقة ومدى قيمتها القانونية والإنسانية وعظمة ماجاء بها لندعوهم للبحث فى عظمة التشريع الإسلامى المنزّل من لدن العليّ القدير والذى أتى بتشريعات أعظم مما جاء بهذه الـــ MAGNA CARTA وقبلها بزمن طويل (فلقد كانت هجرة المصطفى (صلع) عام ٥٨٠ ميلادية) فكان التشريع الإسلامى حقا للدين والدنيا معا ، قال تعالى فى سورة الشورى الآية رقم ٣٨ { وأمرهم شورى بينهم } صدق الله العظيم] وتنص المواد ٣١ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٢ ، ٤٥ ، ٥٢ ، ٥٦ من هذه الوثيقة على أن :

31. Neither we nor our bailiffs shall take, for our castles or for any other work of ours, wood which is not ours, against the will of the owner of that wood.

39. No freemen shall be taken or imprisoned or disseised or exiled or in any way destroyed, nor will we go upon him nor send upon him, except by the lawful judgment of his peers or by the law of the land.

40. To no one will we sell, to no one will we refuse or delay, right or justice.

42. It shall be lawful in future for anyone (excepting always those imprisoned or outlawed in accordance with the law of the kingdom, and natives of any country at war with us, and merchants, who shall be treated as if above provided) to leave our kingdom and to return, safe and secure by land and water, except for a short period in time of war, on grounds of public policy - reserving always the allegiance due to us.

45. We will appoint as justices, constables, sheriffs, or bailiffs only such as know and mean to observe it well the law of the realm .

52. If anyone has been dispossessed or removed by us, without the legal judgment of his peers, from his lands, castles, franchises, or from his right, we will immediately restore them to him; and if a dispute arise over this, then let it be decided by the five and twenty barons of whom =



إلى الإهتمام بالشئون الخارجية بهدف تأمين وضعهم الداخلى ، وأدى تزايد الإتصال وتضارب المصالح إلى محاولة إيجاد صيغ للتعايش السلمى وتنظيم العلاقات بين الدول ، ومن أهم القواعد التى تقررت فى هذه المرحلة اعتراف كل دولة بسيادة الأخرى والمساواه فيما بينهم .

= mention is made below in the clause for securing the peace. Moreover, for all those possessions, from which anyone has, without the lawful judgment of his peers, been disseised or removed, by our father, King Henry, or by our brother, King Richard, and which we retain in our hand (or which as possessed by others, to whom we are bound to warrant them) we shall have respite until the usual term of crusaders; excepting those things about which a plea has been raised, or an inquest made by our order, before our taking of the cross; but as soon as we return from the expedition, we will immediately grant full justice therein.

56. If we have disseised or removed Welshmen from lands or liberties, or other things, without the legal judgment of their peers in England or in Wales, they shall be immediately restored to them; and if a dispute arise over this, then let it be decided in the marches by the judgment of their peers; for the tenements in England according to the law of England, for tenements in Wales according to the law of Wales, and for tenements in the marches according to the law of the marches. Welshmen shall do the same to us and ours.

أنظر الموقع الرسمى لجامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت، الولايات المتحدة الأمريكية (نص وثيقة الـ MAGNA CARTA)

http://www.yale.edu/lawweb/avalon/medieval/magframe.htm ، وكذلك

د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية ١٩٨٧– ص ٢٣ ومابعدها .



ولقد شهد القرن السابع عشر إقرار الدول لكثير من القواعد القانونية التي تتعلق بامتيازات وحصانات الممثلين الدبلوماسيين ، وشهد القرن الثامن عشر وضع الأساس لكثير من القواعد التي تحكم الطرق والممرات البحرية .

ويرى البعض – وبحق – أن **معاهدات**[1] **وستفاليا** في ٢٤ أكتوبر عام ١٦٤٨ [2] تمثل اللبنة الأولى في بناء القانون الدولي العام ، وقد

---

١ – القانون الدولي – كغيره من القوانين – جاء ثمرة تطور البشرية على مر الزمن فالمعاهدات الدولية قد عرفت من قديم الأزل وإن اختلفت في أشكالها ومضمونها فنجد أشكال لها في العصر الفرعوني والإغريقي والروماني والإسلامي ، ورغم أن أغلب العلاقات في هذه العصور كانت تقوم على الحرب ولكن هذه المعاهدات ساهمت في إرساء قواعد تحكم العلاقات والمعاملات بين هذه الحضارات والدول المجاورة لها مثل معاهدات التبادل التجاري وعدم الاعتداء والمعاهدات التي تمت في العصر الإسلامي ومنها معاهدة تسليم بيت المقدس (فيما عرف بالوثيقة العمرية) وتعتبر هذه المعاهدات النواه الأولى لكثير من قواعد القانون الدولي المعاصر ، ولعلنا لانجاوز الحقيقة إذا قلنا بوجود مبادىء للقواعد الدبلوماسية في هذه العصور كفكرة " عدم جواز قتل الرسل " فهذه أول نواة للحصانات الدبلوماسية للمبعوثين .

٢ – وهي المعاهدات التي وضعت حدا للحروب بين الدول الكاثوليكية والدول البروتستانتية والتي كانت قد قامت لأسباب دينية (والمعروفة بإسم حرب الثلاثين والتي بدأت علم ١٦١٨ وحتى علم ١٦٤٨) ، ومن أهم ما حققته معاهدة وستفاليا : أ – استقلال الدول . . . بعضها عن بعض بحيث يحق للدولة أن تمارس سياستها في إقليمها بدون تدخل أجنبي سواء كان تابعاً من الكنيسة أو من دولة مجاورة . ب – إقرار مبدأ المساواة بين الدول المستقلة . . . كما أنها اعترفت باختلاف التنظيمات السياسية في الدول الأوربية المستقلة. أي بمعنى أنها أقرت مبدأ المساواة بين الدول دون النظر إلى نظمها الداخلية جمهورية أو ملكية، أو مذهبها الديني، كاثوليكي أو بروتستانتي. ج – تعتبر نواه لما سمي فيما بعد بدبلوماسية المؤتمرات. فمعاهدة وستفاليا كانت نتيجة لأول اجتماع عقد في هيئة مؤتمر بين رؤساء الدول من ملوك وأمراء. د – الإعلان عن فكرة التوازن الدولي في أوربا كقاعدة أساسية لحفظ السلم والتعاون الدولي ضد أية دولة تقوم بمحاولة خرق هذا المبدأ، وملخص هذه الفكرة انه إذا حاولت دولة أن تتوسع على حساب غيرها من الدول فإن الدول الأخرى تتحد ضدها لتحول بينها وبين التوسع كي لا يختل توازن القوى. هـ – إقرار إقامة سفارات دائمة تحل محل السفارات المؤقتة. و – تدوين قواعد القانون الدولي العام وتسجيلها في المعاهدات. لواء د. نشأت عثمان =



تضمنت هذه المعاهدات العديد من الأسس والمبادىء التى حكمت العلاقات بين الدول مايقرب نصف قرن من الزمان ، ولعل أهم ماترتب على هذه المعاهدات أنها أخذت بفكرة " **التوازن الدولى**" أو" **توازن القوى**" كأساس لحفظ أمن وسلام أوروبا ، فقد هيئت هذه المعاهدات السبيل لاستقلال عدد كبير من الدول الأوروبية الحديثة وأتاحت الفرصة لتقنين بعض قواعد العلاقات الدولية على أساس من التعاون والمشاركة بدلا من السيطرة والإخضاع إذ أصبح الإهتمام برفاهية الشعوب من ألزم واجبات التنظيم الدولى (١) وأصبحت العلاقات الدولية علاقات تكامل وارتباط وتبادل ، كذلك قامت العلاقات الدبلوماسية والقنصلية بدور هام فى مجال العلاقات الدولية (٢) .

= الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٣ ، للمزيد راجع نص المعاهدة على موقع جامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت ، الولايات المتحدة الأمريكية http://www.yale.edu/lawweb/avalon/westphal.htm .

١- بدأ ظهور مصطلح التنظيم الدولى عام ١٩٠٨ فى الفقه الدولى الألمانى ثم بدأت معرفته فى فقه القانون الدولى العام الناطق باللغة الإنجليزية عام ١٩١١ وكان المقصود بالتنظيم الدولى فى ذلك الوقت الإشارة لعوامل الوحدة التى تربط بين الأمم أو الدول . لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ١٠ ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤– ص ١٠ ومابعدها .

٢- يجدر بالذكر أن فكرة التنظيم الدولى عرفت بشكل مختلف فى الإسلام فمفهوم " دار الإسلام " قام على فكرة إخوة الإسلام التى سمت على الجنسية وعلى النسب واللون والعرق والإقليمية ولم تتبلور هذه الفكرة خارج النطاق الإسلامى سوى فى القرن العشرين عند نشأة عصبة الأمم ، كما أن التمثيل القنصلى يدين بنشوئه وبوجوده لمبدأ التسامح الإسلامى . د. حامد سلطان – أحكام القانون الدولى فى الشريعة ألإسلامية – دار النهضة العربية – ١٩٨٦ – ص ١١٧ ، ص١٥٦ ، ص ٢٠١ .



وبعد حروب نابليون اجتمعت الدول الأوروبية الكبرى [١] فى مؤتمر فينا عام ١٨١٥ لتنظيم علاقاتها وإقامة سلام فيما بينها على أساس إعادة التوازن الأوروبى ، فمع بداية القرن التاسع عشر بدأت قواعد جديدة فى الظهور استهدفت تحقيق تحالف بين الدول الأوروبية الكبرى [٢] يخولها الإشراف على تحقيق السلام والأمن الدوليين ، ولعل من أهم القواعد الدولية التى تم إقرارها فى هذه الفترة تحريم الإتجار بالرقيق ، والقواعد الخاصة بحرية الملاحة فى الأنهار الدولية ، وكذا القواعد الخاصة بالمبعوثين الدبلوماسيين ، كما عقدت مجموعة من المعاهدات الدولية الهامة كان من نتائجها وضع سويسرا فى حالة حياد دائم وكذا بلجيكا عام ١٨٣١ [٣] ووضع

---

١ – ويجدر بالذكر أن الفقيه جروسيوس كان يرى ضرورة العمل على عقد مؤتمرات دولية تقتصر عضويتها على الدول المسيحية وتختص بتسوية ماقد ينشأ بين هذه الدول من منازعات طبقا لمبادىء العدل والإنصاف .

٢ – مثال لذلك " التحالف المقدس " الذى أبرم بين الإمبراطوريات الأوروبية الكبرى تنفيذا لإتفاقية فينا عام ١٨١٥ حيث استهدف هذا التحالف إعادة التوازن الأوروبى عقب هزيمة نابليون فتقرر عدم الاعتراف بالملكيات غير الشرعية وأعيدت الملكية إلى بروسيا والنمسا وتكون إتحاد حقيقى بين دولتى السويد والنرويج ، كما إنضمت بلجيكا إلى هولندا لتكون هذه الدولة الجديدة حائلا أمام التوسع الفرنسى وتقرر أيضا وضع سويسرا فى حالة حياد دائم لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٣ ومابعدها ، كذلك موقع موسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) .

٣– سويسرا هى من أشهر الدول الحيادية، وقد فرضت هذا الموقف على ذاتها فرضا ذاتيا فلا تستخدم قواتها المسلحة إلا للدفاع عن أمن البلاد ، ولم تشترك في أي نزاع عسكري خارجي منذ إعلان حيادها في مؤتمر فينا عام ١٨١٥ ، وقد تطور واختلف مفهوم الحياد لدى سويسرا طبقا للمتغيرات الدولية فإنضمت لعضوية الأمم المتحدة فى ٣ مارس ٢٠٠٢ (قبل هذا التاريخ كانت سويسرا تتمتع بمركز المراقب في الأمم المتحدة) ، أيضا – التزمت سويسرا جانب الأمم المتحدة فى النزاعات الكبرى كالحرب على يوغوسلافيا والعراق فلم تسمح باستخدام مجالها الجوى لأى من العمليات العسكرية ولكنها شاركت فى المساعدات الإنسانية ، كما إنضمت سويسرا لحلف شمال الأطلنطى (الناتو) مع التزامها بعدم الاشتراك فى أى حروب في حين أنها رأت عدم الإنضمام للإتحاد الأوروبى ، أما بلجيكا فقد ألغيت عنها هذه الصفة (أى الحيادية) بموجب معاهدة فرساي بعد الحرب العالمية الأولى ومرة أخرى =



قواعد عامة للملاحة فى الأنهار الدولية ، ثم توالت المعاهدات فوضعت قواعد لتنظيم الملاحة فى نهر الراين عام ١٨٣١ .

= = =

المطلب الثانى

المرحلة الثانية لتطور الوظيفة الدولية

من عام ١٨٥٠ إلــى عــام ١٩١٧ (١)

= بعد الحرب العالمية الثانية ، وتأكد ذلك أيضا بإنضمامها لحلف شمال الأطلنطى (الناتو) عام ١٩٤٩ .الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com ، الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) .

١ – ويجدر بالذكر أن مما أفرزته هذه المرحلة " محكمة التحكيم الدائمة "

The Permanent Court of Artibration

وأنشئت هذه المحكمة عقب انعقاد مؤتمر السلام بلاهاى والذى انعقد عام ١٨٩٩ والذى كان موضوعه الأساسى " السلام ونزع السلاح " والذى دعيت إليه دول من أوروبا وأسيا والمكسيك وانتهى المؤتمر بتوقيع إتفاقية للحل السلمى للخلافات الدولية (تحكيم – وساطة) ، وفى عام ١٩٠٧ انعقد المؤتمر الثانى للسلام بلاهاى (والذى دعيت إليه دول من وسط وجنوب أمريكا) والذى تم خلاله مراجعة الإتفاقية الأولى وتعديل القوانين والقواعد التى تحكم الإجراءات التحكيمية ، وإتخذت المحكمة من قصر السلام بلاهاى مقر لها عام ١٩١٣ ، وفى عام ١٩٩٣ أصدرت المحكمة " قواعد التحكيم الخاصة بالتحكيم فى المنازعات بين الدول "] ، ولم تكن المحكمة محكمة تحكيم بالمعنى الصحيح ولكنها كانت عبارة عن آلية لإنشاء محكمة تحكيم يتم اللجوء لها عند الحاجة فهى لم يكن لها صفة الدوام ولم يكن لها نظام أساسى أو لائحة داخلية وإن كان نجاح هذه المحكمة قد ساهم بشكل كبير فى إنشاء المحكمة الدائمة للعدل الدولى ومن بعدها محكمة العدل الدولية .

The Permanent Court of Arbitration (PCA) : was established by the Convention for the Pacific Settlement of International Disputes, =



=concluded at The Hague in 1899, and then revised by the second Hague Peace Conference in 1907. That makes it one of the oldest international institutions continuously in existence, and surely the oldest one in the field of international dispute settlement. Despite its name, the PCA is neither permanent nor a proper court of justice. Indeed, unlike properly called international judicial bodies, the PCA does not have a permanent bench, made of judges which have not been selected by the parties, and who apply pre-determined rules of procedure. All it does is to provide states with a roster of potential arbitrators (each state party to the Conventions of 1899 and 1907 can designate up to four arbitrators) to form an ad hoc arbitral tribunal, and the logistic support for it, by way of the only component of the PCA which is really permanent (i.e., its secretariat, known as the International Bureau). In other words, the Hague Conventions did not create a court but rather a machinery for setting up arbitral tribunals when the need arises. The PCA lived a golden age in the years before World War I, when several high profile cases were submitted to arbitration. Its success inspired various plans and proposals for the creation of truly permanent international judicial bodies, eventually paving the way for the establishment of the Permanent Court of International Justice . Fatally, the PCIJ and the ICJ overshadowed the PCA reducing its caseload to a trickle, first and then hibernating it completely after World War II .

It is only towards the beginning of the nineties that the PCA experienced a thaw, when it gradually diversified its services beyond the purely inter-State disputes, situating itself at the juncture between public and private international law. Nowadays, the PCA facilitates settlement of disputes involving various combinations of states, private parties and intergovernmental organizations by way of arbitration, conciliation and fact-finding. It offers flexible rules of procedure, which are based upon the widely used UNCITRAL Arbitration Rules as well as ad hoc rules for specific kinds of disputes, such as those pertaining to the environment and natural resource. =



أثّر التقدم العلمي والفني الذي ظهر بعد الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر أثره الكبير على العلاقات الدولية حيث ظهر للدول أنها في حاجة إلى بذل مزيد من الجهود المشتركة والتعاون المتبادل لتنظيم الانتفاع بالمرافق الدولية والأنهار الدولية والمواصلات وذلك على النحو الذي يكفل إفادة كافة الدول منه فأبرمت معاهدات متتالية لهذا الغرض (١).

وكانت الجماعة الدولية آنذاك تتكون من الدول الأوروبية المسيحية إذ إتسمت قواعد القانون الدولى فى البداية بالطابع الإقليمى الطائفى فلم يكن يعترف سوى بالدول المسيحية كأعضاء - وحدها - فى المجتمع الدولى ، غير أنه بإبرام **معاهدة باريس** سنة ١٨٥٦ **زال** هذا الطابع الإقليمي والطائفي والذي سيطر على العلاقات الدولية فقد تم قبول تركيا وهي دولة إسلامية كما قبلت اليابان بعد ذلك وهي دولة غير مسيحية في هذه الجماعة.

أيضا - فى هذه المرحلة تطور شكل العلاقات الدولية ولم تعد تأخذ شكل السيطرة والإخضاع وإنما إتجهت إلى التعاون والمشاركة وعرفت هذه المرحلة بمرحلة " **الإتحادات الدولية** " (٢) ومما يميز هذه المرحلة أن

= د. مفيد شهاب - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية - الطبعة السادسة - القاهرة ١٩٨٦ - ص ٥٢ ومابعدها ، كذلك موقع موسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمي لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) .

١- مثل معاهدة نهر الدانوب عام ١٨٥٦ ، ودوّنت الكثير من قواعد الحرب البحرية فى إعلان باريس عام ١٨٥٦ ووّضع نظام خاص لقناة السويس فى عام ١٨٨٨ ولقناة بنما فى عام ١٩٠١ ، وقواعد تنظيم الحرب بصورة إنسانية فى مؤتمرات لاهاى عام ١٨٩٩ وكذا عام ١٩٠٧ . د. مفيد شهاب - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية - الطبعة السادسة - القاهرة ١٩٨٦ - ص ١٢ ومابعدها .

٢- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٤ ومابعدها .



الإتصالات بين الدول كانت فى صورة مؤتمرات دولية ، وكانت هذه المؤتمرات موقوتة بالفترة الزمنية التى يتم خلالها إعداد المعاهدات الدولية أو الوثائق الدبلوماسية [١] وتحديد شكل العلاقات بين الدول والحقوق والالتزامات بينها (والتى سوف تراعيها الدول فى علاقاتها المتبادلة) والتى عقدت من أجلها هذه المؤتمرات .

وكان الهدف الأساسى **The Overriding Consideration** من عقد هذه المؤتمرات هو حفظ توازن القوى بين الدول الأوروبية الكبرى مثال لذلك مؤتمرا **التحالف المقدس والوفاق الأوروبى** ، ومع ظهور النظام الاستعمارى رأت الدول الاستعمارية ضرورة قيام نوع من التضامن بينها لإحتلال الأقاليم والسيطرة على الأسواق ومن ثم بدأت تظهر المؤسسات الدائمة التى تعمل على تحقيق هدف محدد وعرفت هذه الفترة بـ " **فترة الإدارة الدولية** " فأنشئت الإتحادات الدولية الإدارية مثل إتحاد التلغراف الدولى عام ١٨٦٥ والإتحاد الدولى للموازين والمقاييس عام ١٨٧٥ والمعهد

١ - وتعنى كلمة " دبلوماسية " " **Diplomacy** " وهى يونانية الأصل- الوثيقة الرسمية والتى كان يبعث بها حكام المدن الإغريقية بعضهم لبعض فى علاقاتهم الرسمية ، والدبلوماسية هي الفن والعلم في إدارة التواصل بين الدول، وبتعبير مبسّط، ترمز الدبلوماسية إلى فن الحوار والمخاطبة في التوصل إلى أكبر قدر من المكاسب الاستراتيجية على حساب الفريق الدبلوماسي الخصم ، وكثيراً مايستشهد الناطقين بالعربية "بشعرة معاوية" كوصف آخر للدبلوماسية حيث وصف معاوية بن أبي سفيان علاقته بالناس وكأن بينه وبينهم شعرة إن هم أرخوا شدها معاوية من جانبه وإن هم شدّوا أرخاها معاوية ، والجدير بالذكر إن بداية نشأة الدبلوماسية والبعثات الدائمة كانت في مدينة البندقية وروما لرعاية المصالح التجارية فيما بينهم. وكان السفير في القرن السابع عشر ينبغى علية ان يكون متحدثا للغات وأن يعلم الشعر والرياضيات ولبقا ويجيد التصرف في الامور العويصة ومجامل لان دور السفير في تلك الفترة كان الدعاية لدولتة ، وقد تطورت الدبلوماسية بعد ذلك لتصبح من أهم فروع العلاقات الدولية . الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org .



الدولى للزراعة عام ١٩٠٥ ولقد أنشيء لكل إتحاد جهاز دائم يضطلع بالشئون الإدارية وأطلق عليه إسم مكتب " **BUREAU** " .

ولكن هذه الإتحادات لم تكن تتمتع بالشخصية القانونيـــة [١] المـــستقلة وإنما كانت عبارة عن أجهزة مشتركة بين الدول تتـــولى مهـــام أو وظـــائف مشتركة وتعمل لمصلحة الدول وليس لمصلحة الجماعة الدولية ، وكانت هـــذه الإتحادات مجرد أداة تنسيق بين الدول الأعضاء فيها دون المساس بسيادة أى منها ، كذلك لم يكن الموظفون بها موظفين دوليين وإنما كانوا موظفين وطنيين يقومون بوظائف الإتحاد نيابة عن دولهم فهؤلاء الموظفون كانوا معارين مـــن جانب حكومات الدول الأعضاء فى الإتحادات [٢] .

والواقع أن هذه الإتحادات قد مهّدت الطريق لإنشاء المنظمـــات الدوليـــة وحققت نوعا من التقارب بين الدول خاصة فى المجـــالات غيـــر الـــسياسية ، وتميّزت هذه المرحلة أيضا بتقارب الدول الأمريكية نظرا لموقعها الجغرافـــى وتاريخها المشترك فى حركات التحرر ضد الاستعمار البريطانى والأســـبانى والبرتغالى وتمثل هذا التقارب بين الدول الأمريكية فى صورة عقد مـــؤتمرات دورية كان أولها عام ١٨٩٩ بحضور مندوبين عن الدول المعنيّة مثال لذلك لجنة الراين والدانوب ولجنة طنجة ولجنة الدّين المصرى .

١- الشخصية القانونية تعنى الصلاحية لاكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات . د. محمد عبدالعال السنارى – القانون الإدارى مع التعمق – جامعة أسيوط – كلية الحقوق ، ص ١٢٧.

٢ – ولكن هذا الوضع تغير بعد إنشاء عصبة الأمم ومن بعدها منظمـــة الأمـــم المتحـــدة إذ تـــم الاعتراف لهذه الإتحادات بالشخصية القانونية الدولية ولموظفيها بصفة الموظفين الدوليين .



ثم توالت بعد ذلك المؤتمرات [١] التى استهدفت وضع قواعد القانون الدولى وتطورت ظاهرة التنظيم الدولى نتيجة لتطور العلاقات الدولية فى كافة المجالات ومن ثم ظهرت الحاجة إلى إيجاد تنظيم دولي جديد لتحقيق ذلك ، وبالفعل ظهرت فكرة " **التنظيم الدولي** " وخرجت إلى حيز الوجود في أوائل القرن العشرين وتبلوّر وتطور نظام قانوني جديد هو " **القانون الدولى الإدارى** " ، وفى ظل هذا القانون تطورت أحكام الوظيفة الدولية [٢].

= = =

المطلب الثالث

المرحلة الثالثة لتطور الوظيفة الدولية من عام ١٩١٨ إلى عام ١٩٤٤ [٣]

بدأت الدول مع اقتراب الحرب العالمية الأولى من نهايتها تفكر وتهتم

---

١ – مثل مؤتمر جنيف عام ١٨٦٤ والذى وضع قواعد الحرب البحرية وكذا مؤتمرا لاهاى فى عام ١٨٩٩ ، وعام ١٩٠٧ اللذان وضعا العديد من القواعد الخاصة بالحرب والحياد وتسوية المنازعات الدولية بالطرق السلمية . لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ – ص ٢٣ ، ٢٤ .

٢ – وتميزت هذه الفترة أيضا بوجود اللجان الدولية وهى أجهزة دولية فنية عهد إليها بالعمل على زيادة التعاون فى المجالات غير السياسية وكانت تأخذ شكل لجان متخصصة . د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية – ص ٤، ٥ .

٣– لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٢٦ ، وكذلك د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٥٨ ومابعدها .



بالبحث عن إطار جديد للعلاقات الدولية أساسه الحفاظ على السلم والأمن الدوليين [١] ، واتسعت دائرة العضوية في الجماعة الدولية حيث انضم إلى الجماعة الدولية عددا من الدول دون النظر إلى موقعها أو عقيدتها الدينية ،

---

١ – كان " حفظ السلم والامن الدوليين " الأساس الذى قامت علية فكرة إنشاء منظمتى عصبة الأمم والأمم المتحدة لتجنيب البشرية ويلات الحروب ، فنجد المادة ١١ من عهد العصبة تنص على أنه يحق لأى دولة عضو أن تنبه الجمعية العامة أو المجلس لأى مسلس شأنه أن يؤثر على العلاقات الدولية أو السلم والأمن الدوليين ، وكانت المادة ١٣ تنص على أن تتعهد الدول أعضاء العصبة بعدم اللجوء للحرب ضد أى دولة أخرى عضو بالعصبة ، ونصت المادة ١٦ من عهد عصبة الأمم على أنه فى حالة لجوء أى دولة عضو بالعصبة للحرب يعتبر ذلك بمثابة إعلان للحرب على كافة الدول الأعضاء بالعصبة ومن ثم قطع جميع العلاقات التجارية والاقتصادية (وهو نظام يماثل نظام العقوبات الاقتصادية الموجودة بالأمم المتحدة) ، ونصت المادة ١٩ على أن للجمعية العامة أن تنبه الدول الأعضاء لكل ما من شأنه أن يهدد السلم الدولى ، ونجد نفس الشيء فى منظمة الأمم المتحدة فديباجة ميثاق منظمة الأمم المتحدة تتضمن " نحن شعوب الأمم المتحدة وقد آلينا على أنفسنا أن ننقذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب .... " ، ولقد نصت المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة أن من أهداف المنظمة حفظ السلم والأمن الدوليين ، وهو ماجاء أيضا بنص المادة ١٢ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة .

Article 12

" .... 2 . The Secretary-General, with the consent of the Security Council, shall notify the General Assembly at each session of any matters relative to the ***maintenance of international peace and security*** which are being dealt with by the Security Council and shall similarly notify the General Assembly , or the Members of the United Nations if the General Assembly is not in session, immediately the Security Council ceases to deal with such matters ..."

أنظر د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٣٦٨ ، وكذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة

http : //www.un.org .



وبعد انتهاء الحرب وقّعت الدول التى حضرت مؤتمر فرساى [١] للسلام بباريس عهد **عصبة الأمم** وتم إدراج نص تأسيس العصبة في ٢٥ يناير ١٩١٩ فى الجزء الأول من معاهدة فرساى ، وكان الاجتماع الأول للعصبة فى المقر الرئيسى **بجنيف فى ١٠ يناير ١٩٢٠** ، وبذلك أنشأت **أول منظمة دولية** بالمعنى العلمى وقد قامت على عدة مبادىء أهمها :

١ – احترام الدول لقواعد القانون الدولى فى علاقاتها مع بعضها البعض وعدم اللجوء للحرب فى مجال العلاقات الدولية [٢] .

---

١ – معاهدة فرساي أو إتفاقية فرساي Treaty of Versailles (٢٨ /٦ / ١٩١٩) هي المعاهدة التي أسدلت الستار بصورة رسمية على وقائع الحرب العالمية الاولى ، وقد تم التوقيع على المعاهدة بعد مفاوضات استمرت ٦ اشهر عام ١٩١٩، ووقع الحلفاء المنتصرون في الحرب العالمية الأولى من جانب والجانب الألماني المهزوم في الحرب (من جانب آخر) في ٢٨ يونيو ١٩١٩ ، وتم تعديل المعاهدة فيما بعد في ١٠ يناير ١٩٢٠ لتتضمّن الاعتراف الألماني بمسئولية الحرب وليترتب على ذلك قيام المانيا بتعويض الأطراف المتضرّرة ماليا ، وسمّيت بمعاهدة فرساي تيمناً بالمكان الجغرافي الذي تمّ فيه توقيع المعاهدة وهو مدينة فرساي الفرنسية ، وتمخّضت الإتفاقية عن تأسيس عصبة الأمم والتي كان الهدف من تأسيسها الحيلولة دون وقوع صراع مسلح بين الدول كالذي حدث في الحرب العالمية الاولى ونزع الفتيل من الصراعات الدولية . الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) ، وللمزيد راجع نص المعاهدة على موقع جامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت، الولايات المتحدة الأمريكية

http://www.yale.edu/lawweb/avalon/imt/menu.htm .

٢– تم النص على تحريم اللجوء للحرب بين الدول فى عهد عصبة الأمم (المادة ١٢ ، ١٣) ، وميثاق بريان كيلوج عام ١٩٢٨ (والذى تضمن حل الخلافات بين الدول بالوسائل السلمية وإدانة اللجوء للحرب) وميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ (والذى نص على أن هدف المنظمة المحافظة على السلام العالمى) =



٢ – أن تتم العلاقات بين الدول علانية وعلى أساس الشرف والعدل .

٣ – احترام الدول لقواعد القانون الدولى العام فى علاقاتها ببعضها البعض [١].

٤ – احترام الدول الأعضاء للعهود والمواثيق الدولية [٢].

=Covenant of the League of Nations - ARTICLE 12.

" The Members of the League agree that, if there should arise between them any dispute likely to lead to a rupture they will submit the matter either to arbitration or judicial settlement or to enquiry by the Council " .

ARTICLE 13

" The Members of the League agree that whenever any dispute shall arise between them which they recognise to be suitable for submission to arbitration or judicial settlement and which cannot be satisfactorily settled by diplomacy, they will submit the whole subject-matter to arbitration or judicial settlement .. "

لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص١٣ ومابعدها .

١– لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٢٧ .

٢– وهى نفس المبادىء التى جاءت بميثاق الأمم المتحدة لاحقا مثال لذلك المادة ٣٣ :

Article 33

1 .The parties to any dispute, the continuance of which is likely to endanger the maintenance of international peace and security, shall, first of all, seek a solution by negotiation, enquiry, mediation, conciliation, arbitration, judicial settlement, resort to regional agencies or arrangements, or other peaceful means of their own choice.

2 .The Security Council shall, when it deems necessary, call upon the parties to settle their dispute by such means =



وتعرف هذه المرحلة كذلك بمرحلة " **التنظيم الدولى العالمى** " ، ففى هذه المرحلة لم يعد التعاون بين الدول قاصرا على المجالات الفنية أو الاقتصادية عن طريق الإتحادات الدولية وإنما إمتد التعاون ليشمل الجانب السياسى لصالح الأسرة الدولية (١) ، وقد تم ذلك بواسطة المنظمات الدولية وأصبح للموظفين الدوليين دور بارز فى تحقيق التعاون الدولى فى سائر مجالات العلاقات الدولية .

وقد كانت منظمة **عصبة الأمم** أول منظمة دولية (٢) تهتم بصفة أساسية بأمور سياسية حيث كانت معنية بالسلم الدولى والمحافظة عليه وحظر استخدام القوة إلا فى حالات معينة ، وقد كان من إهتمامات العصبة أيضا الربط بينها وبين الإتحادات الفنية – سواء الموجودة قبل نشأة العصبة أو بعدها – من أجل التنسيق بين أوجه نشاطها تحقيقا للصالح الدولى العام ، ولقد كانت الأمانة العامة لعصبة الأمم (٣) تضم عددا من الموظفين اعترف لهم بصفة الموظفين الدوليين .

= أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http : //www.un.org .

١- القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٥ .

٢- ويعتبر الفليسوف الصينى كونفشيوس (٥٥١ – ٤٧٩ قبل الميلاد) أول من نادى بفكرة قيام هيئة تضم دولا تتعاون فيما بينها لتحقيق الصالح الدولى العام . د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٩ ، ١٠.

٣ – كانت عصبة الأمم تمارس وظائفها بواسطة ثلاث أجهزة رئيسية هى الجمعية والمجلس والأمانة العامة (طبقا لنص المادة الثانية من عهد العصبة

Covenant of the League of Nations - Article 2 :

"The action of the League under this Covenant shall be effected through the instrumentality of an Assembly and of a Council, with a permanent =



المطلب الرابع

المرحلة الرابعة لتطور الوظيفة الدولية
من عام ١٩٤٥ وحتى الآن (١)

فشلت عصبة الأمم فى تحقيق الهدف الذى أنشئت من أجله ونشبت الحرب العالمية الثانية ولكن – وبالرغم من ذلك ازداد إيمان الدول بأهمية

= Secretariat")

ونصت المادة ٣ من عهد العصبة على أن يتكون مجلس العصبة من ممثلي الدول الأعضاء فى العصبة وعلى أن تجتمع الجمعية العامة فى مقر العصبة أو أى مكان آخر يتفق عليه وعلى أن يكون لكل دولة صوت واحد فقط فى اجتماعات الجمعية العامة ، ولايجوز أن يكون لكل دولة أكثر من ثلاثة ممثلين فى حين أن الأمم المتحدة – وطبقا للمادة السابعة من ميثاق الأمم المتحدة – تمارس وظائفها بواسطة ست أجهزة هى الجمعية العامة والأمانة العامة ومجلس الأمن (المعنى بالمحافظة على السلم والأمن الدوليين) ومحكمة العدل الدولية والمجلس الاقتصادى والاجتماعي ومجلس الوصاية .

Charter of the United Nations – Article 7

" There are established as the principal organs of the United Nations: a General Assembly, a Security Council, an Economic and Social Council, a Trusteeship Council, an International Court of Justice, and a Secretariat ..",

د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٨٧ ، ص ٢١٦ ، د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٣٠ ومابعدها ، وكذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

١- لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٣٢ ، وكذلك د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٦٧.



التنظيم الدولى وبدأت (أى الدول) قبل أن تنتهى الحرب العالمية الثانية فى السعى لإنشاء منظمة دولية جديدة [1] تكون خلفا للعصبة ولتتلافى وتعالج أسباب فشل العصبة ولتكون هى القوة السياسية الرئيسية فى المجتمع الدولى .

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ومحاكمة رموزها فيما عرف " **بمحاكمات نورمبرج** " [2] بدأت مرحلة جديدة للقانون والتنظيم الدولى بإنضمام دول كثيرة إفريقية وآسيوية لعضوية الأمم المتحدة وذلك بعد حصول

---

١ – وذلك بموجب مباحثات **دمبارتون أوكس وواشنطون** عام ١٩٤٤ ، واجتماع يالتا عام ١٩٤٥ وأخيرا مؤتمر **سان فرانسيسكو** عام ١٩٤٥ بحضور ممثلين عن خمسين دولة (من بينها مصر) . إينيس ل. كلود (الإبن) – النظام الدولى والسلام العالمى – ترجمة وتصدير وتعقيب الدكتور عبد الله العريان – دار النهضة العربية – ص ١١١ ومابعدها ، د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ١٨٨ ومابعدها .

٢ – تعدّ محاكمات نورمبرج من أشهر المحاكمات التي شهدها التاريخ المعاصر ، وتناولت المحاكمات في فترتها الأولى محاكمة مجرمي حرب القيادة النازية بعد سقوط الرايخ الثالث ، وفي الفترة الثانية تمّت محاكمة الأطباء الذين أجروا التجارب الطبية على الناس ، وعقدت أول جلسة في ٢٠ نوفمبر ١٩٤٥ واستمرت الجلسات حتى ١ اكتوبر ١٩٤٦ ، تناولت المحاكمات بشكل علم مجرمي الحرب الذين ارتكبوا فظائع بحق الإنسانية في أوروبا [(من الفظائع المرتكبة آنذاك إنشاء معسكرات الإعتقال المدنيين الأوروبيين والزج بالمدنيين في تلك المعتقلات التي إتسمت بأسوأ الظروف المعيشية فلم يعبأ النازيون بسلامة المعتقلين ولاابتوفير أدنى سبل الراحة في تلك المعتقلات ، وكأننا بالتاريخ يعيد نفسه ولكن بشخوص وأماكن جديدة فها هو معتقل جوانتنامو وكذا سجون المخابرات المركزية الأمريكية " CIA " CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY حول العالم والفظائع التى ترتكب فيها والتى أدانتها منظمات عديدة معنية بحقوق الإنسان ومنها منظمة هيومان رايتس واتش والتى ألقت باللائمة على دول أوروبا أيضا لحدوث ذلك تحت سمعها وبصرها ودون تدخل منها ، ولأن الشيء بالشيء يذكر فنذكر أيضا بفضائح وفظائع القوات الأمريكية والبريطانية مع العراقيين في سجن أبوغريب وغيره من السجون والتى لاتتماشى مع أبسط الحقوق والقواعد الإنسانية بل والأخلاقية والتى أدين فيها الجنود وصدرت ضدهم أحكام (وإن كانت هذه الأحكام لاتتناسب مع ماقاموا به من فظائع ، وكذا مالرتكب ويرتكب فى سجون دولة الإحتلال الإسرائيلى ضد الأسرى المصريين وكذا ضد الفلسطينيين)] . الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org .



أغلب هذه الدول على حريتها واستقلالها , وأصبحت الجماعة الدوليـــة اليــوم تضم كافة دول العالم تقريبا وليس أدل على ذلك من التزايد المستمر لعدد الدول الأعضاء [1] بالمنظمة.

الأمم المتحدة [2] وتعددت المنظمات الدولية وإتسعت لتغطى كافة المجــالات وأصبح القانون الدولى قانون عالمى يحكم العلاقات بين كافة الدول ذات السيادة

١- كما يدل على ذلك أيضا سعي الدول التى تستقل حديثا للإنضمام للأسرة الدولية عــن طريــق الإنضمام لمنظمة الأمم المتحدة مثال لذلك دول الإتحاد السوفيتي سابقا (يجدر بالذكر أن أحدث الدول إستقلالا هى دولة كوسوفا (إقليم كوسوفا سابقا وفي قديم الأزل كان اسمها " **داردانيا** " ومعناه بالعربية أرض الكمثري ثم سميت " قوصوه " , ثم كوسوفو باللغة الصربية أو كوسوفا باللغة الألبانية , وكوسوفا هى أحدث الدول استقلالا فبعد أن كانت إقليم فى دولة صربيا أعلــن برلمانها الاستقلال من جانب واحد فــي ١٧ / ٢ / ٢٠٠٨) . الموقــع الرســمى لموســوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com , وكذا الموقع الرســمي لموســوعة ويكيبيــديا http://www.wikipedia.org , والموقــــــع الرســــــمى لموســــــوعة المعرفــــــة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg).

٢ – منظمة الأمــم المتحــدة The United Nations (UN) , Organisation des Nations Unies وهى منظمة دولية معنية بحفظ السلم والأمن الدوليين وتتألف من ســتة أجهزة رئيسية هي الجمعية العامة (وهى الجهاز العام بالمنظمة The Plenary Organ) ، مجلس الأمن ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، مجلس الوصاية ، محكمة العدل الدوليــة ، والأمانة العامة , ومقر هذه الأجهزة جميعا هو مقر الأمم المتحدة في نيويورك ماعدا المحكمــة والموجودة في لاهاي بهولندا , أعضاؤها عددهم ١٩٢ عضو ٥١ أصليون ومــنهم مــصر والباقى منضمون (يتم قبول طلب الإنضمام للأمم المتحدة بقرار من الجمعية العامــة بأغلبيــة الثلثين بناء على توصية من مجلس الأمن , ويتعين الحصول فى مجلس الأمــن علـــى ســبعة أصوات من بين الـــ ١٥ عضو بشرط عدم اعتراض إحدى الدول الخمس صـــاحبة المقاعــد الدائمة فى مجلس الأمن) , وجاء بنص ديباجــة ميثاق منظمة الأمم المتحدة "..... ولهذا فإن حكوماتنا المختلفة على يد مندوبيها المجتمعين في مدينة سان فرانسيسكو الذين قــدّموا وثــائق التفويض المستوفية للشروط قد إرتضت ميثاق الأمم المتحدة هذا وأنشأت بمقتضاه هيئة دولية تُسمّى *الأمم المتحدة* " . اينيس ل. كلود (الإبن) – النظام الدولى والسلام العالمى – =



ولم يعد قانونا للدول فقط بل للمنظمات الدولية أيضا فقد كان من الطبيعي أن يصاحب التطور الذى طرأ على المجتمع الدولى [1] تطور فى القواعد القانونية المنظمة للعلاقات بين الدول أعضاء هذا المجتمع.

وقد أنشئت منظمة الأمم المتحدة [2] لضمان تحقيق السلم

= ترجمة وتصدير وتعقيب الدكتور عبد الله العريان – دار النهضة العربية – ص ٦٩٧ ، وكذلك لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٦٥ ومابعدها ، وكذلك . د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٦١ ومابعدها ، ص٧٥ ومابعدها ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤ – ص ٣٣ ومابعدها ، كذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org ، الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com ، الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) .

١ – تقوم الدول في علاقتها ببعضها البعض بوضع القواعد والأحكام المنظمة لتلك العلاقات وذلك لعدم وجود سلطة عليا داخل المجتمع الدولي إذ تعتبر الدول بمثابة المشرّع في القانون الدولي ، وتنشأ قواعد القانون الدولي نتيجة إتفاقها فيما بينها على إتباع تلك القواعد في علاقتها الدولية ذلك أن استقلال الدول لايحول دون التزامها بوصفها عضوفي المجتمع الدولي بإتباع القواعد والأحكام التي تلتزم بها سائر الدول أعضاء هذا المجتمع وهو مايؤدي إلى نمو وإطراد علاقاتها المتبادلة ، وبذلك يمكننا القول أن تطور القانون الدولى مرهون بتطور هذا المجتمع الدولى وبنمو وازدياد مظاهر وأشكال العلاقات الدولية ، فالعلاقة بين القانون الدولى كتظلم قانونى والعلاقات الدولية كواقع فى المجتمع الدولى علاقة ارتباط وتبادل ، وتعد القواعد القانونية الدولية إنعكاسا للعلاقات الدولية القائمة فى المجتمع الدولى .

٢– كان الرئيس الأمريكى " فرانكلين ديلانو روزفلت " هو من اقترح تسمية " الأمم المتحدة " وكان أول استعمال لهذا التعبير في تاريخ ١ يناير ١٩٤٢ بإعلان قيام منظمة الامم المتحدة ، ففي أثناء الحرب العالمية الثانية إستعمل الحلفاء تعبير " الأمم المتحدة " للإشارة الى تحالفهم فقط ، وكان ممثلوا فرنسا، الصين، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، والإتحاد السوفيتي =



= قد اجتمعوا ليضعوا الخطط المترتبة عن مؤتمر دومبارتون أوكس والمنعقد في أغسطس ١٩٤٤ ، وبعد المباحثات ظهرت اقتراحات تلخص أغراض المنظمة وعضويتها وأعضاءها بالإضافة إلى ترتيبات المحافظة على السلم العالمي والأمن والتعاون الاقتصادي والاجتماعي الدولي ، وفي الفترة من ٢٥ أبريل إلى ٢٦ يونيه عام ١٩٤٥ عقد مؤتمر خاص لوضع ميثاق المنظمة الجديدة بمدينة سان فرانسيسكو ، وقد اشترك في وضع ميثاق الأمم المتحدة ممثلو ٥٠ دولة وذلك بحضور منظمات وهيئات عالمية ووقع الميثاق ممثلو الدول الخمسين يوم ٢٦ يونيه ١٩٤٥ ووقعته بعد ذلك بولندا والتي لم يكن لها ممثل في المؤتمر فأصبحت واحدا من الأعضاء المؤسسين البالغ عددهم ٥١ دولة وبرز كيان الأمم المتحدة رسميا إلى حيز الوجود يوم ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥ عندما صدق على الميثاق كل من الإتحاد السوفيتي والصين وفرنسا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية ومعظم الدول الموقعة عليه ، ويتم الاحتفال بيوم الأمم المتحدة في ٢٤ أكتوبر من كل عام ، وقد اعتمدت الجمعية العامة في ١٧ ديسمبر ١٩٦٣ التعديلات التي أدخلت على المواد ٢٣ و٢٧ و٦١ من الميثاق والتي أصبحت نافذة في ٣١ أغسطس ١٩٦٥ ، كما اعتمدت الجمعية العامة في ٢٠ ديسمبر ١٩٦٥ التعديلات التي أدخلت على المادة ١٠٩ وأصبحت نافذة في ١٢ يونيه ١٩٦٨. ويقضي تعديل المادة ٢٣ بزيادة عدد أعضاء مجلس الأمن من أحد عشر عضواً إلى خمسة عشر عضواً ، وتنص المادة ٢٧ المعدلة على أن تصدر قرارات مجلس الأمن في المسائل الإجرائية بموافقة أصوات تسعة من أعضائه (سبعة في السابق) وفي كافة المسائل الأخرى بموافقة أصوات تسعة من أعضائه (سبعة في السابق) يكون من بينها أصوات أعضاء مجلس الأمن الدائمين الخمسة ، ويقضي تعديل المادة ٦١ الذي أصبح نافذاً في ٣١ أغسطس ١٩٦٥ بزيادة عدد أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي من ثمانية عشر عضواً إلى سبعة وعشرين عضوا، ويقضي التعديل اللاحق للمادة نفسها ، والذي أصبح نافذا في ٢٤ سبتمبر ١٩٧٣ بزيادة عدد أعضاء المجلس من سبعة وعشرين إلى أربعة وخمسين عضوا ، ويقضي تعديل المادة ١٠٩ المتعلق بالفقرة الأولى من تلك المادة بجواز عقد مؤتمر عام لأعضاء الأمم المتحدة لإعادة النظر في الميثاق في الزمان والمكان اللذين تحددهما الجمعية العامة بأغلبية ثلثي أعضائها وبموافقة أي تسعة من أعضاء مجلس الأمن (سبعة في السابق) ، أما الفقرة الثالثة من المادة ١٠٩ التي تتناول مسألة النظر في إمكانية الدعوة إلى عقد هذا المؤتمر خلال الدورة العادية العاشرة للجمعية العامة فقد بقيت في صيغتها الأصلية وذلك بالنسبة لإشارتها إلى "موافقة سبعة من أعضاء مجلس الأمن" إذ سبق للجمعية العامة ومجلس الأمن أن إتخذا إجراء بشأن هذه الفقرة في الدورة العادية العاشرة عام ١٩٥٥، وفي ديسمبر عام ١٩٤٥ طلب مجلس الشيوخ ومجلس النواب الامريكي بالإجماع من الأمم المتحدة أن يكون مقرها الرئيسي في الولايات المتحدة وقبلت الأمم المتحدة الطلب وتم بناء المقر في مدينة نيويورك بين عامي ١٩٤٩ و ١٩٥٠ =



والأمــن الدوليين [1] ولتجنب وتحفظ الإنسانية من حرب عالمية ثالثة قد يكون فيها فناؤها لاسيما في ظل وجود ترسانة من أسلحة الدمار الشامل وكذا في ظل

= بجانب النهر الشرقي على أرض إشتريت ب ٨,٥ مليون دولارا تبرعا مــن الابــن جــون دي روكيفلر ، وافتتح مقر الامم المتحدة رسميا في ٩ يناير عام ١٩٥١ بموجب إتفاقية خاصة مع الولايات المتحدة منحت بعض الامتيازات والحصانات الدبلوماسية المنظمة . د. عصام الــدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الــشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٢٤ ومابعدها ، ص ٤٦ ، ص ١١١ ومابعدها ، ص ٢٢٦ ، وكذلك د. عبد المعز عبــد الغفار نجم – القانون الدولي الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٠١ ، ١٠٢ ، د.عبــد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهــضة العربيــة – القــاهرة – ١٩٩٠ – ص ٣٦١ ومابعدها.

١ – تنص المادة الأولى الفقرات (١ – ٣) من ميثاق الأمم المتحدة على أن أهــداف المنظمــة هي: أ – حفظ السلم والأمن الدوليين ب – إنماء العلاقات الدولية بين الدول ج – تحقيق التعاون الدولي في الشئون الاقتصادية والاجتماعية .

Article 1 of the Charter of the United Nations (26 / 6 / 1945) " The Purposes of the United Nations are:

1. To maintain international peace and security, and to that end: to take effective collective measures for the prevention and removal of threats to the peace, and for the suppression of acts of aggression or other breaches of the peace, and to bring about by peaceful means, and in conformity with the principles of justice and international law, adjustment or settlement of international disputes or situations which might lead to a breach of the peace.

2. To develop friendly relations among nations based on respect for the principle of equal rights and self-determination of peoples, and to take other appropriate measures to strengthen universal peace.

3. To achieve international cooperation in solving international problems of an economic, social, cultural, or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex,=



وجود أفكار ونظريات تسير بالإنسانية فى إتجاه هذا الفناء (مثل نظرية صراع الحضارات على سبيل المثال [١])

ومع تزايد عدد المنظمات الدولية والإقليمية وزيادة عدد الموظفين الدوليين[٢] والرغبة فى توفير الضمانات لهم لضمان حسن الأداء بالمنظمة

=language, or religion, and to be a center for harmonizing the actions of nations in the attainment of these common ends. "

الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org

١- أو مثل نظرية " إما معنا أو علينا " " Either with us or against us "

والتى روّج لها الرئيس الأمريكى بوش (الإبن) عقب هجمات الحادى عشر من سبتمبر عام ٢٠٠١ وإتخذها ذريعة لغزو أفغانستان والعراق ويعلم العلى القدير وحده من بعدهما (وقد دأبت جميع وسائل الإعلام على نشر هذه الجملة بالذات للرئيس الأمريكى ، ونرى أن ذلك كان نوع من الحشد والضغط على الدول إذ لامكان لهذه الدول إلا مع الولايات المتحدة وإلا تصنف فى خانة الدول المارقة أو المعادية للسلام) أو نظرية " هرمجدون " أو المعركة الأخيرة (وهي عقيدة مسيحية ويهودية مشتركة تؤمن بمجئ يوم يحدث فيه صدام أخير بين قوى الخير والشر ، وسوف تقوم تلك المعركة في أرض فلسطين في منطقة مجدوأو وادي مجدو ، متكونة من مائتي مليون جندي (قوى الخير) يأتون لوادي مجدو لخوض هذه الحرب النهائية) ،أنظر الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org ، ولنا هنا وقفة لنتامل مانادى به الرئيس بوش وبين ماجاء بالقرآن الكريم : بسم الله الرحمن الرحيم { يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ } صدق الله العظيم (سورة الحجرات الآية رقم ١٣) ، فأى الحضارات أعظم ؟ وأي منها تدعو للسلام ؟ ولله الأمر من قبل ومن بعد .

٢- يجدر بالذكر أن عدد العاملين لدى الأمم المتحدة في جميع مجالات نشاطاتها في سائر أنحاء العالم يبلغ ٠٠٠ ١٥ موظف تقريبا يعملون في الأمانة العامة ، وينتمي هؤلاء الموظفون إلى زهاء ١٧٠ بلدا ، ويبلغ عدد الموظفين الذين يعملون في منظومة الأمم المتحدة بأسرها أى منظمة الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة بما في ذلك البنك الدولي وصندوق النقد الدولي حوالي ٠٠٠ ٦١ شخص في جميع أنحاء العالم ، وهنا قد يثور تساؤل هو هل =



ظهرت الحاجة الملحّة لوجود نظام قانونى خاص بهم ينظم كل ما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم وتأديبهم ويمثل ضمانة لهم ويحقق لهم الأمان ويساعدهم علي حسن قيامهم بوظائفهم مع ضمان حسن سير المرافق الدولية في نفس الوقت ، وكذا اضطلاعها (أى المرافق الدولية) بدورها ومباشرة إختصاصاتها علي خير وجه مع الاحتفاظ بحصانتها واستقلالها بالإضافة لتوفير مناخ من الثقة المتبادلة بين إدارة المرفق الدولي والموظفين .

ولعل أهمية وجود مثل هذا النظام ترجع إلى أن أداء هؤلاء الموظفين هو الأداء الفعلى للمنظمة ، وبتطور النظام القانونى للموظفين الدوليين ظهرت نظرية " **الحقوق المكتسبة** "[1] **Droits acquis** للموظفين الدوليين ، وازدادت أهمية القانون الدولى الإدارى والقضاء الدولى الإدارى وأدى ذلك إلى تطور النظام القانونى الدولى والنظام القانونى للوظيفة الدولية وكذا الإدارة الدولية وأنشأت الأجهزة القضائية الإدارية الدولية .

= عدد موظفي الأمم المتحدة زائد عن الحاجة ؟ ونجيب على هذا السؤال بالنفى فمنظومة الأمم المتحدة تمارس أنشطة على مستوى عالمي في جميع المجالات المتعلقة بصالح البشرية تقريبا ويتراوح نطاقها من العمل على إحلال السلام إلى الدفع قدما بالتنمية وتنظيم عمليات الإغاثة الإنسانية وبالمقارنة بمنظومات مشابهة نجد أن هذا العدد ليس بالكثير فعلى سبيل المثال يبلغ عدد الموظفين العاملين لدى الحكومة الفيدرالية للولايات المتحدة ٨٩٠٠٠ موظف مدني وذلك فيما وراء البحار فقط ويبلغ عدد الموظفين العاملين في مدينة فيينا ما يربو على ٧٠٠٠٠ موظف . أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

١ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958.page 130 etc ,

وكذلك المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٤٣ .



وبالرغم من أن منظمة الأمم المتحدة تم تأسيسها على أساس مبدأ سيطرة الدول الكبرى على المسائل المتعلقة بحفظ السلم والأمن الدوليين[١] - والذى نختلف معه فى المضمون ولاسيما أن هذه الدول لم تعد وحدها الكبرى فى حسابات القوى الآن فألمانيا واليابان مثلا تعد دول كبرى بموازين القوى الآن - فإننا لانستطيع أن ننكر أنه بإنشائها بدأت مرحلة جديدة وهامة فى مجال التنظيم الدولى[٢] بل القانون الدولى بصفة عامة [٣]

١- ومن مبادىء المنظمة كذلك :

أ - المساواه فى السيادة بين الدول ب - تنفيذ التزامات الميثاق بحسن نية ج - فض المنازعات الدولية بالطرق السلمية د - منع استعمال القوة أو التهديد بها فى العلاقات الدولية (مع عدم الإخلال بحق الدفاع الشرعى) هـ - معاونة الأمم المتحدة فى الأعمال التى تتخذها و- العمل على مراعاة الدول غير الأعضاء لمبادىء الأمم المتحدة ز - عدم تدخل الأمم المتحدة فى المسائل التى تعد من صميم السلطان الداخلى للدول . الفقرات (١- ٧) من المادة الثانية من ميثاق منظمة الأمم المتحدة .

٢- وليس أدل على ذلك من نشأة مايمكن أن نسميه " **أسرة منظمات الأمم المتحدة** " والتى تتكون من منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وكذا الوكالات المتخصصة المستقلة والتى تنسق أعمالها مع منظمة الأمم المتحدة , بالإضافة لبرامج الأمم المتحدة المختلفة .

٣- والدليل على ذلك إنشاء عدة لجان ساهمت فى تطوير عدة فروع من القانون الدولى مثل لجنتى القانون الدولى والخدمة المدنية :

أ - لجنة القانون الدولى : International Law Commission (ILC)

والتى تأسست بموجب قرار الجمعية العامة رقم ١٧٤ لعام ١٩٤٧ ومقرها جنيف بسويسرا وأنشئت بهدف تطوير وتصنيف (تقنين) قواعد القانون الدولى (وتعد أولى المحاولات الجادة لتصنيف القانون الدولى تلك التى تمت بمعرفة " **جيريمى بنتام** " فى الربع الأخير من القرن الثامن عشر) . وعدد أعضائها ٣٤ عضواً يتم انتخابهم من قبل الجمعية العامة لمدة خمس سنوات (بعد ترشيح حكومات دولهم لهم) بصفتهم الشخصية - ممن لهم خبرة وتخصص فى القانون الدولى - ولا يمثلون حكوماتهم (وينتمون لمختلف الأنظمة القانونية الرئيسية) . وتوزيع الأعضاء يتم على النحو التالى : ٨ أعضاء من أفريقيا , ٧ أعضاء من آسيا , ٣ أعضاء من أوروبا الشرقية , ٦ أعضاء من أمريكا =



= اللاتينية والكاريبى ، ٨ أعضاء من أوروبا الغربية ودول أخرى بالإضافة إلى عضو واحد من إفريقيا أو أوروبا الشرقية بالتناوب ، وأيضا عضو واحد من آسيا أو أمريكا اللاتينية بالتناوب، ويجوز إعادة انتخابهم ، وتجتمع لجنة القانون الدولى سنويا ، ولجنة القانون الدولى معنية أساسا بالقانون الدولى العام (ولكن هذا لايعنى عدم التعرض للقانون الدولى الخاص فطوال الـ ٤٦ جلسة التى عقدتها لجنة القانون الدولى كان إهتمامها موجه بشكل خاص للقانون الدولى العام) ، ومن بين إختصاصات اللجنة جمع القواعد العرفية للقانون الدولى (كالأحكام الصادرة من جهات القضاء الداخلي والدولى مثلا) وتقديم تقرير بذلك للجمعية العامة .

ب - لجنة الخدمة المدنية الدولية :

International Civil Service Commission (ICSC)

والتى تأسست بناء على قرار الجمعية العامة رقم ٣٣٥٧ لعام ١٩٧٤ ومقرها نيويورك وهى لجنة تابعة للجمعية العامة وعدد أعضائها ١٥ خبيرا مستقلا يتم تعيينهم بناء على مؤهلاتهم الشخصية من قبل الجمعية العامة ومدة العضوية ٤ سنوات قابلة للتجديد ، وأنشئت اللجنة لتنظيم وتنسيق شروطِ الخدمةِ لموظّفي نظامِ الأممِ المتّحدةِ ، ويجدر بالذكر أن الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية - الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ نصت فى مادتها الحادى والعشرين على أن

Article 21 " The right of peaceful assembly shall be recognized…"

كذلك نرى تجمعات للموظفين بالمنظمات الدولية على اختلافها وذلك لضمان وتأكيد الإتصال المستمر مابين الرئيس التنفيذي لأي منظمة والموظفين بها فيما يتعلق بكل المسائل العامة التي تؤثر في شئون التوظف وشروط العمل فمثل هذه التجمعات تؤدي عمل إستشاري للرئيس التنفيذي فيما يتعلق بشئون الموظفين ، ويجدر بالذكر أن هناك مبدأين هامين يحكمان العلاقة مابين الموظفين والإدارة وهما : أ- أن الإدارة تمثل مجموعة الدول الأعضاء في المنظمة الدولية ب - أن الموظفين قد ألزموا أنفسهم بتنظيم سلوكهم لخدمة المنظمة ككل . للمزيد أنظر نص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ على الموقع التالى (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان) .

http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm ، وكذا الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http : //www.un.org ، وموقع لجنة الخدمة المدنية الدولية http://icsc.un.org/



وبإنشـــاء منظـــمة الأمم المتحـــدة [1] بأجهـزتـها المختـلفة تطـــورت الوظيـفة الدوليـــة وأنشـئت العديـــد من المنظـمات [2] ســـواء كانت حكومية أو أهلية [3] ليزيد عددها على الثلاثمائة منظمة وليزداد بالتبعية عدد الموظفين الدوليين ليصل إلى مايزيد على المائة ألف موظف يعمل نصفهم في الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها ، ومن هنا كان إنشاء جهات القضاء الدولى الإدارى أمر حتمى لضمان حسن الأداء بالمنظمة ولضمان حقوق الموظفين لدى المنظمة [4] وخاصة الحق فى التقاضى (والذى

---

١ - وذلك بعد أن حلت عصبة الأمم نفسها بموجب قرار صدر عن اجتماع جمعيتها الأخير فى ١٨ من أبريل ١٩٤٦ ، وقد وضع ميثاق الأمم المتحدة طبقا للمادة ١١٦ بلغات خمس هـي الصينية والفرنسية والروسية والإنجليزية والأسبانية وهي لغاته الرسمية على وجـه السواء ، وهو- أى الميثاق - مودع في محفوظات حكومة الولايات المتحدة الأمريكية ، وقـد صـدر الميثاق بمدينة سان فرانسيسكو في اليوم السادس والعشرين من شـهر يونيـه ١٩٤٥ ، ولـم يتضمن ميثاق منظمة الأمم المتحدة أى نص على انسحاب الدولة العضو من المنظمـة علـى عكس ميثاق عصبة الأمم والذى كان يتضمن نصا صريحا ينظم حـق الدولـة العـضو فـى الانسحاب من العصبة . د. عصام الدين بسيم - منظمة الأمم المتحدة - أكاديمية الشرطة - كلية الشرطة - ١٩٩٠ - ١٩٩١ - ص ٨٤ .

٢ - يستعمل البعض إصطلاح المنتظمات الدولية للدلالة علي المنظمات الدولية ومـنهم الأسـتاذ الدكتور محمد طلعت الغنيمي ، وإن كنا نرى أن مصطلح المنتظم الدولى يوحى باللغة العربية القديمة وأن مصطلح المنظمة الدولية أقرب وأسهل فى التداول وقد جرى واستقر العرف عليه ، ثم إننا لانجد فارق بين المصطلحين . د. محمد طلعت الغنيمى - الغنيمى الوجيز فى التنظـيم الدولى- منشاة المعارف بالإسكندرية - الطبعة الرابعة - ١٩٧٧ - ص ٧٥ ومابعدها ، وكذا د. محمد السعيد الدقاق - التنظيم الدولى - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٨٧ - ص ١٢٧ .

٣ - ولايفوتنا هنا أن نذكر أن عصبة الأمم إتخذت موقفا ايجابيا من هذه المنظمات فلقـد نـصت المادة ٢٥ من عهد عصبة الأمم على تشجيع إنشاء منظمات الصليب الأحمر بالدول والتعـاون معها .

٤ - وهو ما أكدت عليه محكمة العدل الدولية فى رأيها الاستشارى الصادر فى ١٣ يوليوعـام ١٩٥٤ من أن ترك المنظمة لموظفيها بدون حماية قضائية لايتفق مـع الأهـداف والغايـات الصريحة لميثاقها والذى يهدف إلى حماية الحرية والعدالة لجميع الأفراد ، كما لايكون =



نصـــت عليـــه المادة العاشرة من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان[1] .

= متسقا مع الإهتمام الدائم للمنظمة بتحقيق وتحسين هذه الأهداف والغايـــات . الموقـــع الرســـمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : Universal Declaration of Human Rights

هو إعلان مكون من ثلاثين مادة تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر مـــن ديـــسمبر ١٩٤٨ بباريس واعتمد بموجب قرار من الجمعية العامة ، ويوضح الإعلان رؤية المنظمة عن حقوق الإنسان المكفولة لكافة البشر ، وبعد هذا الحدث التاريخي طالبت الجمعية العامـــة مـــن البلدان الأعضاء كافة أن تدعو لنص الإعلان وأن تعمـــل علـــى نـــشره وتوزيعـــه وقراءتـــه وشرحه ، ولاسيما في المدارس والمعاهد التعليمية الأخرى دون أي تمييز بـــسبب المركـــز السياسي للبلدان أو الأقاليم ، وقد نص الإعلان على حق الإنسانية في الحرية والعدالة والسلام ، ونصت الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة في ٢٣ من مارس عـــام ١٩٧٦ في مادتها التاسعة على أن :

Article 9: " Everyone has the right to liberty and security of person. No one shall be subjected to arbitrary arrest or detention. No one shall be deprived of his liberty except on such grounds and in accordance with such proc dure as are established by law…"

ونصت المادة ١٢ من ذات الإتفاقية على أن :

Article 12

" 1. Everyone lawfully within the territory of a State shall, within that territory, have the right to liberty of movement and freedom to choose his residence. "

2. Everyone shall be free to leave any country, including his own.

3. The above-mentioned rights shall not be subject to any restrictions except those which are provided by law, are necessary to protect national security, public order , public health or morals or the rights and freedoms of others, and are consistent with the other rights recognized in the present Covenant. =



ولقد تعددت المنظمات الدولية وظهرت منظمات مستقلة وأخرى لها أهداف خاصة وإنعكس ذلك بالإيجاب على القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة الدولية ، وقد لانجاوز الحقيقة إذا قلنا إنه يمكن رصد قواعد متصلة لكل منظمة على حدة تبعا لاختلاف أهدافها وغاياتها

= = =

=Article 17 "1. No one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to unlawful attacks on his honour and reputation. "

عدنان خليل التلاوى – القانون الدولى للعمل – المكتبة العربية فى جنيف – ص ٦١٣ ، أنظر كذلك د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٣٨٠ ومابعدها ، للمزيد أنظر نص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ على الموقع التالى (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان) http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm ، الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org ، الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com ، الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg).



المبحث الثانى
القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة الدولية

= = = = =

المطلب الأول
مصادر القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة العامة الدولية

ومفهوم الوظيفة العامة الدولية لايختلف عن مفهوم الوظيفة العامة فى القانون الداخلى فالوظيفة العامة فى القانون الداخلى هى :

" مجموعة من الواجبات والمسئوليات التى تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات وإشتراطات خاصة "

ومن هنا يتضح لنا أن الوظيفة العامة توصّف وتحدد شروطها مسبقا بمعرفة السلطة المختصة ثم يتم اختيار أفضل العناصر من بين المرشحين لشغل هذه الوظيفة [1] ، وينطبق هذا المفهوم على الوظيفة العامة الدولية ، أيضا - لا تختلف المصادر التى تحكم كليهما فى جوهرها فنجد الاختلاف

---

[1] - يجدر بالذكر أن وسائل شغل الوظيفة طبقا للمادة ١٢ من القانون المصرى لنظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هى أربعة : التعيين ، الترقية ، النقل ، الندب (والندب أوالنقل لايجوز قانونا إلا إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفة المنتدب أو المنقول ، والندب إجراء مؤقت لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية ولايحق للعامل أن يتمسك بالبقاء فى الوظيفة المنتدب إليها .طعن ١٢٢٨ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٩/١/٨) وأن اختيار أى طريقة منها هى من الملائمات المتروكة لتقدير جهة الإدارة . طعن ١١٠٨ لسنة ٣٤ ق جلسة ٢٢/٥/ ١٩٩٣ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤- ١٩٩٥ . الجزء ٣١ . ص ٥ ، وكذلك د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإدارى - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ١٨٣ ومابعدها.



فقط فيما يتعلق بطبيعة الوظيفة العامة الدولية والوظيفة العامة فى القانون الداخلى .

ومصادر القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة العامة الدولية هى :

١- القواعد التشريعية : والتى تتضمنها الإتفاقات الدولية أو تلك التى يتم إعدادها واعتمادها من الجهاز العام للمنظمة.

٢ - القواعد اللائحية الداخلية للمنظمة : والتى يعتمدها الرؤساء الإداريون للمنظمة بصفة مستقلة عن باقى أجهزة المنظمة .

٣ - القواعد التى تنشأ عن السوابق القضائية

٤- القواعد العرفية : والتى تنشأ عن التعليمات الإدارية والقواعد الإجرائية التى ترسيها هذه التعليمات وكذا السلوك الإدارى المتبع داخل المنظمة بانتظام وإطراد [1] .

٥ - المبادىء العامة للقانون [2].

---

[1] - وقد أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أن المنشور الصادر عن السكرتير العام يحوز قوة قانونية وأن مخالفته تكفى كأساس للإدعاء أمامها . محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ – ص ٣٦ ومابعدها .

[2] - ويقصد بالمبادىء العامة للقانون " مجموعة المبادىء القانونية التى يستخلصها القضاء من الروح العامة لأحكام القانون فى مجتمع ما " . محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ – ص ٣٠ ومابعدها .



٦- أحكام المحاكم الإدارية الدولية [١] ومذاهب كبار الفقهاء .

٧ - العقود الإدارية : التى تبرمها المنظمة مع الأفراد أو الهيئات مثل عقود التشغيل **Contrats de L'Emploi** وغيرها من العقود والتى تعد من المصادر الأساسية للقواعد التى تحكم الوظيفة الدولية .

= = =

المطلب الثانى
عناصر الوظيفة الدولية [٢]

وتمارس الوظيفة الدولية لصالح مجموعة من الدول ويضطلع بها أفراد تربطهم بالمنظمة الدولية علاقة تبعية يحكمها نظام قانونى , ووفقا لهذا النظام لايخضع الموظف الدولى لأى نظام داخلى لدولة من الدول الأعضاء بالمنظمة ومن ذلك يتضح أن :

١ – الوظيفة الدولية تمارس لصالح مجموعة من الدول أو لمصلحة الأسرة الدولية كافة (أى الصالح الدولى العام).

---

١ – وإن كان القضاء الدولى يتحفظ فى تطبيق أية قواعد خلاف مايرد فى العقود والنصوص اللائحية . محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ – ص ٣٩ ومابعدها .

٢– د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية , ص ٤٢ ومابعدها .



٢- الوظيفة الدولية ترتبط بمنظمة وبفرد - يضطلع بهذه الوظيفة ويعمل على تحقيق أهداف المنظمة - وهو الموظف الدولى .

٣- الموظف الدولى تربطه بالمنظمة علاقة تبعية ويحكم هذه العلاقة نظام قانونى دولى إدارى .

٤- الموظف الدولى يخضع للنظام القانونى الخاص بموظفى المنظمة التى يعمل لديها ولايخضع لأى نظام داخلى لدولة من الدول الأعضاء بالمنظمة.

وعلى الرغم من اختلاف المنظمات وتعددها إلا أننا نستطيع أن نقول أنه قد استقر الآن مايمكن أن نسميه " **النظام القانونى للوظيفة الدولية** " يحكم علاقة الموظف بالمنظمة التى يعمل لديها .

وهذه العلاقة تحدد قواعد الوثيقة المنشئة للمنظمة والتى تعتبر بمثابة القواعد الدستورية العليا وكذا لائحة الموظفين والتوجيهات واللوائح الإدارية الداخلية والمبادىء العامة للقانون (كمبدأ المشروعية[1] وعدم الرجعية .. إلخ) وقواعد العدالة والإنصاف **Equity , Equite** .

١ - اختلف حول المساواه أو التمييز بين مصطلحين الشرعية والمشروعية ، ومبدأ الشرعية Le Principe de Legalite يقصد به أن تكون كافة تصرفات السلطة العامة فى الدولة متفقة وأحكام القانون بمنزله العام ويقصد بهذا المبدأ فى القانون الدولى أن تكون جميع التصرفات الصادرة عن الدول أو المنظمات أو الأفراد أوغيرهم متفقة وأحكام القانون الدولى . راجع د. محمد مرغنى خيرى - القضاء الإدارى ومجلس الدولة - الطبعة الثانية - ١٩٩٠- ص ٩ ومابعدها عن صالح حسن سميع . رسالة دكتوراه بجامعة عين شمس =



- تعريف القرار الإداري الدولي : -

ويقسم البعض ومنهم الأستاذ الدكتور جمال طـه نـدا القـرار الإداري الدولي إلى قسمين [١] :

أولا : - القرار الإيجابي :-

وهو كل قرار تصدره هيئة المنظمة دولية في شأن من الشئون التـي تمس حقوق ومصالح ومراكز الموظفين العاملين لديها .

ثانيا :- القرار الإداري السلبي :-

وهو رفض الإدارة أو الامتناع عن إتخاذ قرار كان من الواجب عليها إتخاذه وفقا لشروط عقد الاستخدام أو نصوص لائحة التوظف .

= نوقشت فى ٣ / ١١ / ١٩٨٨ ص ٥١٤ ، وعن د . ماجد راغب الحلو-القضاء الإدارى – ١٩٨٧ – ص ١٨ ، وكذلك د. ثروت عبد العال ود. عبد المحسن سيد ريان – قانون القضاء الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – ص ١٦٦ عن د. سليمان الطماوى – النظرية العامة للقرارات الإدارية – الطبعة الخامسة ١٩٨٤ ص ١٥ ، وعن د. طعيمة الجرف – مبدأ المشروعية وخضوع الإدارة للقانون – ١٩٦٧- ص ٥ ، وعن د. رمزى الشاعر – مسئولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية – ١٩٨٠ ، وكذا ص ١٧١ ومابعدها .

١ - وإن كنا نختلف مع سيادته فيما يذهب إليه حيث لانرى ضرورة لهذا التقسيم د. جمال طه ندا – الموظف الدولى – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٣٠٤ .



- تعريف المنظمات الدولية :

تتميز المنظمات الدولية بأنها تنشأ بمقتضى إتفاقية دولية (ولكن ذلك لايعنى أن تكون العضوية فيها قاصرة على الدول فحسب) [1] فيتم إعداد ميثاق المنظمة الدولية فى مؤتمر دولى [2] ، وترجع نشأة المنظمات الدولية إلى فكرة " **المؤتمر الدولي** " لأنها في حقيقة الأمر ليست الا إمتداد لهذه المؤتمرات بعد اعطاء عنصر الدوام لها من خلال التطورات التى حدثت في نطاق أمانات المؤتمرات ، فالمؤتمرات تعالج المسائل المشتركة للدول وهي تستجيب للمطالب العملية وتتخذ قراراتها بالإجماع لذا فهي تبحث عن إتخاذ موقف مشترك أكثر من كونها تمارس سلطة فعلية لأنها تحاول الحصول على مواقف متسقة بين الدول المشاركة في المؤتمر ولكنها لاتفرض عليها إرادة خارجية ، أما المنظمات الدولية فقد حصلت على إرادة ذاتية مستقلة عن الدول الأعضاء وحظت بسكرتارية مستقلة وبمكنة إصدار قرارات تتخذ بالأغلبية البسيطة أو الموصوفة وذلك من خلال أجهزة تمثل مايعرف " **بالادارة المدنية الدولية للمنظمة الدولية** " أو" **الموظفون الدوليون** " ، وامتلكت المنظمات سلطات ذاتية ناتجة عن تفويض حقيقي من الدول الأعضاء وغير ذلك من المكنات التي بلورت المنظمة الدولية كهيئة فوق الدول .

١- د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٣٤٩ .

٢- مثل مؤتمر الصلح الذى انعقد فى باريس عقب الحرب العالمية الأولى ودرس فيه عهد عصبة الامم ، وكذا مؤتمر سان فرنسيسكو عقب الحرب العالمية الثانية والذى درس فيه ميثاق منظمة الأمم المتحدة د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدوليـة – دار النهـضة العربيـة – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٣٥١ ، ٣٥٢ .



والمنظمات الدولية بصفة عامة هي الهيئات والمؤسسات التي يتكون منها المجتمع الدولي وتشارك في تفعيل إرادة الجماعة الدولية ، وهي (أى المنظمات) تقوم على هيكل إداري وتنفيذي ، وتتكون المنظمات من إنضمام مجموعة من الدول وتمثلها حكوماتها إلى ميثاق أو إتفاقية معينة بإنشاء وعمل المنظمة ، وقد تكون المنظمة حكومية أو غير حكومية ، وقد تعددت تعريفات المنظمات الدولية فذهب رأى يؤيده **الأستاذ الدكتور صلاح الدين عامر** أن المنظمة الدولية هى :

" هيئة تتفق مجموعة من الدول على إنشائها ككيان مستقل للعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف وتمنحها من أجل ذلك بعض السلطات والإختصاصات التى يتكفل الميثاق المنشىء للمنظمة ببيانها وتحديدها " [1].

وذهب رأى ومنهم **الأستاذ الدكتور محمد حافظ غانم** إلى أن المنتظمات الدولية هى :

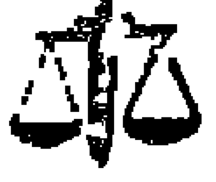
" هيئات تنشئها مجموعة من الدول للإشراف على شأن من شئونها المشتركة وتمنحها إختصاصا ذاتيا معترفا به تباشره هذه الهيئات فى المجتمع الدولى وفى مواجهة الدول الأعضاء نفسها " [2].

بينما اختلف أخرون ومنهم **الأستاذ الدكتور محمد طلعت الغنيمى** وقالوا أن

---

[1] - د. صلاح الدين عامر - قانون التنظيم الدولى - النظرية العامة - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٨٤ - ص ٣١٨ .

[2] - محمد حافظ غانم - المنتظمات الدولية - القاهرة ١٩٥٨ - ص ٣ .



المنتظم الدولى هو:

" مؤتمر دولى الأصل فيه أن يكون على مستوى الحكومات مزوّد بأجهزة لها صفة الدوام ومكنة التعبير عن إرادته الذاتية " .

ويرى سيادته أن الإقرار للمنتظم بالشخصية القانونية لايعنى أن للمنتظم سمات الدولة ، وأن العنصرين اللازمين للمنتظم هما الدوام والإرادة الذاتية ، ويرى سيادته أيضا أن المنتظم لايعدو كونه مؤتمر دولى فى صورة حديثة تستجيب لحاجات العصر وتتلائم مع مزاج الجماعة الدولية (1).

ويرى آخرون ومنهم **الأستاذ الدكتور محمد السعيد الدقاق** – ونؤيده فيما يراه – أن المنتظم الدولى هو:

" تجمع إرادى لعدد من أشخاص القانون الدولى متجسد فى شكل هيئة دائمة يتم إنشاؤها بموجب إتفاق دولى ويتمتع بإرادة ذاتية ومزود بنظـام قـانونى متميز وبأجهزة مستقلة يمارس المنتظم من خلالها نشاطه لتحقيـق الهـدف المشترك الذى من أجله تم إنشاؤه " (٢) .

ونرى أن هذا التعريف أشمل وأعم إذ أن المنظمة الدولية قد تكون حكومية أو غير حكومية

١- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعـارف – ص ٢٠٦ ومابعدها .

٢- د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية ١٩٨٧ – ص ١٢٧ .



المطلب الثالث
الشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية

اختلفت الآراء حول الشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية [1] ، لكن يعتبر الرأي الاستشاري الذي أصدرته محكمة العدل الدولية بتاريخ ١١ أبريل سنة ١٩٤٩ بشأن التعويض عن الأضرار التي تحدث لموظفي الأمم المتحدة أثناء خدمتهم [2] من أهم الآراء الاستشارية التي كان لها أثر واضح

١- لواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر – ١٩٩٢ – ص ٦٧ ومابعدها ، ص ١٠٧ ومابعدها .

٢- وقد أكد هذا الرأى الاستشارى على حق الحماية الوظيفية الذى يتمتع بـه مـوظفى المنظمـة والمقابل لنظام الحماية الدبلوماسية الذى توفره الدول لرعاياها ، ويقضى نظام الحماية الوظيفية بأن تمد المنظمة حمايتها على موظفيها بأن تتبنى مطالباتهم وتحصل لهم بالطرق الدبلوماسية أو باتباع الإجراءات القضائية على تعويض الأضرار التى قد تصيبهم أثنـاء قيـامهم بأعمـالهم الرسمية ، ولكى يتم ذلك لابد من توافر الآتى :

أ – وجود رابطة وظيفية قانونية بين المنظمة والفرد المضار

ب – استنفاذ الموظف الدولى المضار لكافة الطرق المتاحة للحصول على تعـويض داخـل الجهاز المتسبب فى الضرر .

ج – ألا يكون الموظف الدولى قد ساهم بخطئه فى إحداث الضرر الذى أصابه (ونرى أنه يمكن للإدارة الدولية – أسوة بما هوعليه الحال فى القـانون الـداخلى – أن تعـود علـى الموظف بما تحملته نتيجة خطؤه الشخصى دون المرفقى فالعبرة فى التمييز بـين الخطـأين هى نية الموظف تحقيق الأهداف المنوطة بالإدارة أو ماإذا كان مدفوعا بعوامل شخصية) . د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الـشرطة – كليـة الـشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٢٢٨ ، كذا د. عصام زناتى – القضاء الـدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٩٧ ، كذلك د. رمزى طه الشاعر – الوجيز فـى القضاء الإدارى – أكاديمية الشرطة – ١٩٩٣ ، ص ١٤٢ ومابعدها ، ص ١٩٠ومابعـدها، كذلك القانون الدولى الإدارى د. عبد المعزعبد الغفار نجـم – دار النهـضة العربيـة – ص ٧٩ ، د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة =



على تحديد طبيعة ومضمون الشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية (١) فقد دفعت الحوادث والاعتداءات المتلاحقة على أفراد هيئة الأمم المتحدة والتي وقعت أثناء القتال بين العرب واليهود في فلسطين (٢) إلى طرح هذا الموضوع

= السادسة - القاهرة ١٩٨٦ - ص ٨٥، ٨٦ ، والموقع الرسمي للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com ، والموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

١- يجدر بالذكر أن محكمة العدل الدولية انتهت في فتواها في هذه القضية أيضا إلى أن الجمعية العامة لها بموجب نظرية السلطات الضمنية سلطة إنشاء جهاز قضائي إداري إذا رأت أن ذلك ضروريا لحسن مباشرة المنظمة لإختصاصها . د. أحمد حسن الرشيدي - الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٩٣- ص ٢٥٥ .

٢- وتجدر الإشارة إلى أن ممارسات جيش الإحتلال الإسرائيلي ضد الفلسطنيين ومن قبله العصابات الصهيونية (والمسماه بعصابات الهاجناه والتي كانت تقوم بممارساتها قبل قيام دولة الكيان الصهيوني المسمى بدولة إسرائيل) تندرج تحت مواد إتفاقية الحظر والمعاقبة على جرائم الإبادة الجماعية والصادرة في ٩ ديسمبر ١٩٤٨، فقد نصت المواد ١ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ على أنه :

Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide

Art.1.

The Contracting Parties confirm that genocide, whether committed in time of peace or in time of war, is a crime under international law which they undertake to prevent and to punish.

Art. 4.

Persons committing genocide or any of the other acts enumerated in Article 3 shall be punished, whether they are constitutionally responsible rulers, public officials or private individuals.

[وهذه المادة من المواد التي حوكم بموجبها - بجانب مواد وقواعد قانونية أخرى - الرئيس الراحل صدام حسين وذلك على الجرائم التي ارتكبها في حق مواطنيه في الأنفال والدجيل وغيرها تطبيقا لمبدأ المسئولية الجنائية الشخصية لمرتكبي جرائم الحرب =



= والجرائم ضد الإنسانية (بما في ذلك جريمة الإبادة الجماعية) ، وهذه المادة يجب أن يحاكم بموجبها طابور من الساسة الإسرائيليين الصهاينة على ممارساتهم بحق الشعب الفلسطيني الأبيّ ولكن لاعزاء للشرعية] .

Art. 5.

The Contracting Parties undertake to enact, in accordance with their respective Constitutions, the necessary legislation to give effect to the provisions of the present Convention and, in particular, to provide effective penalties for persons guilty of genocide or any of the other acts enumerated in Article 3.

Art. 6.

Persons charged with genocide or any of the other acts enumerated in Article 3 shall be tried by a competent tribunal of the State in the territory of which the act was committed, or by such international penal tribunal as may have jurisdiction with respect to those Contracting Parties which shall have accepted its jurisdiction.

Art. 7.

Genocide and the other acts enumerated in Article 3 shall not be considered as political crimes for the purpose of extradition . The Contracting Parties pledge themselves in such cases to grant extradition in accordance with their laws and treaties in force.

وكذا الإتفاقية الرابعة الخاصة بحماية المدنيين فى وقت الحرب والصادرة فى ١٢ أغسطس ١٩٤٩ – المواد ٣٤ ، ٥٣

Convention (IV) Relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War

Signed at Geneva, 12 August 1949

Art. 34. The taking of hostages is prohibited.=



في الدورة الثالثة للجمعية العامة **The General Assembly** التي عقدت في باريس حيث تم إدراجه في جدول أعمالها بناء على طلب الأمين العام وأحالته الجمعية في ٢٤ سبتمبر عام ١٩٤٨ إلى اللجنة السادسة والتي وضعت ورقة عمل لبحث هذا الموضوع كانت أساسها المذكرة التي تقدمت بها الأمانة العامة ، وقد طرحت هذه المذكرة عدة نقاط منها :

١- تحديد من له حق المطالبة بالتعويض عن الأخطار التي ترتب مسئولية الدولة التي تنجم عنها أضرار - سواء إصابة أحد الموظفين أو وفاته - تجاه الهيئة .

٢ - بيان كيفية تقدير التعويضات .

٣ - تحديد الإجراءات الواجب إتباعها للمطالبة بالتعويضات.

فبالنسبة للمسألة الأولى فقد أوضحت المذكرة أنه وإن كان السائد طبقا لأحكام القانون الدولي أنذاك أن الدولة التي ينتمي إليها المضرور أو المصاب هي الدولة التي تتولى نيابة عنه تقديم طلب التعويض إلى الدولة التي تسببت

=Art. 53. Any destruction by the Occupying Power of real or personal property belonging individually or collectively to private persons, or to the State, or to other public authorities, or to social or cooperative organizations, is prohibited, except where such destruction is rendered absolutely necessary by military operations.

للمزيد أنظر نص الإتفاقية على الموقع التالى (بواسطة موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان) http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/p_genoci.htm .



أجهزتها أو سلطاتها في إحداث ضرر [1] به وذلك استنادا إلى رابطة الجنسية وحق هذه الدولة في حماية جميع رعاياها في الداخل والخارج ، ومع ذلك فقد أشار الأمين العام في المذكرة المشار إليها إلى إمكان أن تقوم المنظمة بهذه المطالبة باعتبار أن العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالمنظمة تكون أشد تأثيرا وأكثر فاعلية في هذا الصدد ولا تقل (أى هذه العلاقة) عن رابطة الجنسية ، وأيضا لأن الضرر الواقع عليه أثناء ممارسة عمله الرسمي لصالح المنظمة تعود نتائجه وأثاره على المنظمة وهو ما يمنحها حق المطالبة بالتعويضات عن ذلك الضرر [2] .

١- نشير هنا إلى إنه من المستقر عليه طبقا لأحكام مجلس الدولة الفرنسى أن الضرر القابل للتعويض فى مجال مسئولية الإدارة بنوعيها (بخطأ أو بدون خطأ) عن أعمالها المادية يجب أن يكون ضرر مباشر ، ومحقق ، وقابل للتقدير بالنقود ، وخاص (بفرد أو بعدد محدود من الأفراد) ، ونرى إمكانية الاستفادة من هذا الإتجاه فى مجال تحديد الضرر بالنسبة للموظف الدولى . د. وهيب عياد سلامة – مسئولية الإدارة بدون خطأ عن أعمالها المادية — دار النهضة العربية – ١٩٨٩ – ص ١٠٤ ومابعدها.

٢- يجدر بالذكر أن عددا كثيرا من موظفى منظمة الأمم المتحدة قد لقوا حتفهم أثناء تأدية مهامهم لافرق فى ذلك بين كبار الموظفين أو غيرهم فلقد أغتيل فولك بيرنادوت عام ١٩٤٨ في فلسطين وكذا داج هامرشولد الأمين العام للمنظمة عام ١٩٦١ في الكونغو، كما فقدت المنظمة أكثر من ١٨٠٠ رجل من جنود السلام منذ عام ١٩٤٨ وحتى الآن (توّجت جهود قوات حفظ السلام أو أصحاب الخوذ الزرقاء The Blue Helmets كما يطلق عليهم في أدبيات الأمم المتحدة والذين فازوا بجائزة نوبل للسلام عام ١٩٨٨) ، ولقد شهدت السنوات القليلة الماضية تزايدا شديدا في عدد موظفي الأمم المتحدة الذين يتعرضون للاعتداء مما أدى إلى مقتل العديد من الموظفين أو أخذهم رهائن أو إحتجازهم أو الزعم بأنهم قد "إختفوا" أثناء عملهم في مناطق الصراعات ، وفي سنة ٢٠٠١ وفي معرض إدانته لهذه الاعتداءات ذكّر مجلس الأمن أن مسؤولية سلامة بعثات الأمم المتحدة تقع على البلدان المضيفة وأطراف الصراع ، وفي سنة ١٩٩٤ اعتمدت الجمعية العامة إتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها التي تُلزم حكومات البلدان التي تجري فيها عمليات تابعة للأمم المتحدة بتوفير الحماية لموظفي الأمم المتحدة وإتخاذ التدابير الوقائية ضد عمليات الإغتيال والإختطاف ، وكان يحدو مسئولو الأمم المتحدة الأمل في أن يتم تصنيف الاعتداءات التي تمارس ضد موظفي الأمم المتحدة وموظفي المساعدات الإنسانية باعتبارها جرائم حرب تتم المقاضاة =



وبالنسبة لكيفية تقدير التعويض فهو يشمل أساسا التعويض المالي العادل والكافي لجبر الضرر الذي وقع ويندرج تحته كذلك ما يكون قد تكبدته المنظمة من مصروفات ونفقات مثل مصروفات العلاج أو الجنازة أو المساعدة أو المنحة التي تقدمها للمصاب وأسرته وذلك كله وفقا لظروف وملابسات كل حالة على حدة .

= عليها أمام المحكمة الجنائية الدولية وهو ما تحقق بالفعل فبعد أسبوع من حادث تفجير مقر الأمم المتحدة في بغداد ومقتل مبعوث الأمم المتحدة السيد سيرجيو فييرا دي ميلو مع ٢١ آخرين عام ٢٠٠٣ (وهو تفجير انتحاري بسيارة مفخخة تم ظهر يوم ١٩ أغسطس من عام ٢٠٠٣ استهدف مقر الأمم المتحدة في بغداد وقتل في التفجير ٢٢ شخصا وجرح ١٠٠ آخرين بينهم عراقيون وأجانب ، تبنى التفجير تنظيم "التوحيد والجهاد" بزعامة أبو مصعب الزرقاوي الذي أصبح فيما بعد جزءا من تنظيم القاعدة) وافق مجلس الأمن على قرار يهدف لتوفير حماية أفضل للعاملين في المنظمة الدولية وهيئات الإغاثة الإنسانية ونص القرار الجديد على أن "الهجمات التي تشن بنية و ... مؤكدين" ضد الأشخاص العاملين في حفظ السلام والإغاثة الإنسانية "تعد جرائم حرب" (وقد توصل أعضاء المجلس الـ ١٥ لحل وسطي بشأن صيغة القرار بعد أن رفضت الولايات المتحدة أن يتضمن القرار أي إشارة للمحكمة الجنائية الدولية بدعوى أن ذلك قد يكون مدخلا لرفع قضايا ضد جنود الولايات المتحدة أو الرئيس الأمريكي) ، وكان مشروع القرار قد تقدمت به فرنسا وألمانيا وروسيا وبلغاريا وسوريا ثم عاد المشروع مرة أخرى للصدارة في أعقاب هذا الهجوم ، وكان كوفي عنان الأمين العام (السابق) للأمم المتحدة قد أعرب عن إمتنانه لصدور القرار بموافقة كافة الدول الأعضاء في مجلس الأمن . الآثار القانونية لتحول الأمم المتحدة من " عمليات حفظ السلام " إلى " عمليات السلام " في ظل ميثاق الأمم المتحدة – المجلة المصرية للقانون الدولي – المجلد السابع والخمسون – ٢٠٠١ – ص ٢٩١ ومابعدها ، وكذلك الموقع الرسمي لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org ، وللمزيد أنظر الموقع الرسمي للمحكمة http://www.icc-cpi.int/home.html .



وبالنسبة للمسألة الثالثة وهى المطالبة بالتعويضات فقد منحت المذكرة الأمين العام بإعتباره الموظف الإداري الأكبر في الهيئة حق التقدم بطلب التعويض إلى الدولة أو السلطات المسئولة ، وكانت قد سارت بعض المناقشات في هذا الخصوص حيث طالبت بعض الدول بقيام الأمم المتحدة بذلك بوصفها شخصا قانونيا فلها التقدم للمطالبة بالتعويضات التي تصيب العاملين بها وبغير أن ينوب عنها الأمين العام ، وقد أشار البعض الآخر إلى جواز الإلتجاء إلى التحكيم في مثل هذه الأحوال بناء على طلب المنظمة أو الدولة أو السلطات المسئولة .

وبعد هذه المناقشات توصلّت اللجنة السادسة في جلستها الثامنة والعشرين بعد المائة إلى قرار في هذا الشأن بأغلبية ٣٤ صوتا مقابل خمسة أصوات وامتناع دولة واحدة عن التصويت وهو القرار الذي وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٨ لمحكمة العدل الدولية ، وقد خلصت المحكمة في هذا الرأي إلى أن **المنظمة شخص قانوني دولى** وأحد أشخاص القانون الدولي وأن لديها القدرة على التمتع بالحقوق والواجبات الدولية كما أنها تملك أهلية المطالبة بحقوقها عن طريق الدعوى الدولية سواء كان ذلك عن طريق الإدّعاء دوليا ضد دولة من أعضاء الأمم المتحدة أو من غير الأعضاء بها .

ولكن لايعنى ذلك بطبيعة الحال أن للمنظمة شخصية قانونية مساوية للدول ولكن هذه الشخصية تدل على قدرتها على العمل على المستوى الدولى ، أى أن المنظمة تتمتع بالشخصية الدولية بالقدر اللازم لقيامها بأعباء وظائفها وتحقيق أهدافها ، ولقد أكدت محكمة العدل الدولية فى رأيها



الاستشارى **Advisory Opinion , Avis Consultatif** الصادر عام ١٩٤٩ على تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية [1] .

---

١ – ومن نتائج الاعتراف للمنظمة بالشخصية الدولية حقها فى تقديم المطالبات الدولية وأهلية لإبرام المعاهدات والتمتع بالشخصية قبل الدول والتمتع بالأهليــة القانونيــة **Capacite Juridique** أمام القانون الوطنى والذ بالمزايا والحصانات الدبلوماسية ، كذلك تتمتع المنظمة بالحصانة القضائية **Immunite Ju ictionnelle** اللازمة لأدائها لوظائفها ويترتــب علــى هــذه الحصانة أن موظفى المنظمة لايمكنهم عرض نزاعاتهم معها أمام القضاء الداخلى (وتــنص المادة ١٦ من ميثاق الأمم المتحدة فى المادة ١٠٤على أن " تتمتع الهيئة في بلاد كل عضو من أعضائها بالأهلية القانونية التي يتطلبها قيامها بأعباء وظائفها وتحقيــق مقاصــدها " ، وفــى المادة ١٠٥ على أن " ١ – تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها ٢ – وكذلك يتمتع المندوبون عــن أعــضاء "الأمــم المتحــدة" وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيــام بمهــام وظــائفهم المتصلة بالهيئة ٣ – للجمعية العامة أن تقدم التوصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفقرتين ١ و٢ من هذه المادة ، ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد إتفاقات لهذا الغرض ". د. عصام الدين بسيم منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٣٦ ومابعدها ، وكذا د. جعفر عبد السلام – المنظمــات الدوليــة – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥١٩ ومابعدها ، انظر كذلك الموقع الرسمى لمحكمة العــدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الفصل الثالث
ماهية الموظف الدولي (١)

= = =

نتناول فى هذا الفصل تعريف الموظف الدولى والعناصر الواجب توافرها فيه ثم نبيّن شروط تعيين الموظفين الدوليين ونوضح الفرق بين الموظفين الدوليين وممثلى الدول والحكومات بالمنظمات الدولية .

ونتناول بعد ذلك طبيعة العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة التى ينتمى إليها والنظريات التى فسرت هذه العلاقة وهى النظرية العقدية ونظرية العلاقة التنظيمية اللائحية والنظرية المختلطة ، ثم نتناول طرق تعيين الموظفين الدوليين ، ونختم بدراسة نظم الوظيفة العامة الدولية وهى نظام الوظيفة العامة المغلقة والمفتوحة والمختلطة .

المبحث الأول
المقصود بالموظف الدولى

= = =

تستعين المنظمات الدولية فى مباشرتها لوظائفها والقيام بمهامها بعدد كبير من العاملين منهم الفنى ومنهم الإدارى ، ويعمل بعضهم بصفة دائمة بينما

١ – Fonction Publique Internationale et Influences Nationales .
MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited .1958.page 17 etc.



يعمل البعض الآخر بصفة مؤقتة ويطلق الفقه على كل هؤلاء تعبير " المستخدمين الدوليين " (1) **Agents Internationaux** - **International Agents** .

ويميّز الفقه بين التعبيرين (أى الموظف الدولى والمستخدم الدولى) فيرى أن استعانة المنظمة الدولية ببعض الأشخاص لأداء مهام محددة ولمدة غالبا تتسم بالقصر لايعنى اعتبار هؤلاء موظفين لدى المنظمة مثال لذلك الموظفون المؤقتون **Agents Temporaires – Temporary Agents** وأصحاب الخبرة والمحليون فالمستخدم الدولى لايشترط أن يكون موظفا دوليا

---

1 – ويجدر بالذكر أنه قد ظهر مؤخرا مصطلح " الموظف العالمى " والذى يشير إلى فئة الموظفين فى المؤسسات والشركات الكبرى وكذا التكتلات المتعددة الجنسيات (كشركة دى إتش إل على سبيل المثال خاصة بعد شرائها من قبل شركة البوستة الألمانية . للمزيد أنظر موقع الشركة على شبكة المعلومات الدولية http://www.dhl.com/splash.html) فهذه الفئة لاتعمل فى منظمات دولية ولكن تتسم طبيعة عملهم من ناحية الإدارة وإتساع رقعة العمل على أراضى أكثر من دولة بالإضافة إلى تعدد الجنسيات الموجودة بهذه المؤسسات بالطابع العالمى أى كونه فى أكثر من دولة بل فى أكثر من قارة . القانون الدولى الإدارى – د. عبدالمعز عبدالغفار نجم – دار النهضة العربية – ص 47 ومابعدها . د. محمد طلعت الغنيمى – الغنيمى الوجيز فى التنظيم الدولى – منشاة المعارف بالإسكندرية – الطبعة الرابعة – 1977 – ص 132 ومابعدها ، د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة 1986 – ص 174 ومابعدها ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – 1984 – ص 407، 408 ، وكذا د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية 1987 – ص 279 ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص 345 ومابعدها.



والعكس صحيح فكل موظف دولى هومستخدم دولى فالمعيار هنا معيار وظيفى [١].

وينبغي لنا أن نفرّق بين الموظف الدولى وغيره ممن لاتنطبق عليهم هذه الصفة مثل أعضاء لجان التحقيق والتوفيق وكذا أعضاء محاكم التحكيم الدولية والذين يعتبرون عاملين دوليين مستقلين [٢] **Agents Internationaux Independants – Independent International Agents** وذلك على الرغم من استقلالهم وتمتعهم بالطابع الدولى وتمتعهم ببعض الحصانات ، وفى هذا الإطار وضعت محكمة العدل الدولية تعريفا للموظف الدولي فى رأيها الاستشارى الصادر فى ١١ من إبريل عام ١٩٤٩ بشأن التعويض عن الأضرار التى تصيب موظفى الأمم المتحدة فرأت أن الموظف الدولى هو:

" كل شخص سواء كان موظفا بأجر أم لا ، يعمل بصفة دائمة أم لا ، كلّف من قبل إحدي هيئات المنظمة لتنفيذ أو المساعدة في تنفيذ إحدى الوظائف بها "

أى أنه بإختصار هو" **كل شخص تعمل المنظمة بواسطته** " [٣].

---

١ - وغنى عن البيان أننا هنا لسنا بصدد الحديث عن الموظفين المعيّنين من قبل دولهم إذ أن هؤلاء يخضعون لنظام قانونى خاص يحدده الإتفاق الدولى الذى أسند لهم مهام هذه الوظيفة .

٢- د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية ١٩٨٧ – ص ٢٨٥ ومابعدها.

٣ - د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥- ص ٤٣، ٤٤ ، وكذلك د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٥ ومابعدها .



ويتضح من هذا التعريف أن كل شخص تعهد إليه المنظمة الدولية بمهمة أو عمل يمارسه - بصفة دائمة أو مؤقتة - وسواء كان بأجر أم بدون أجر بإسمها أو لحسابها وطبقا لتعليمات وقواعد أجهزتها المختصة يعتبر موظفا دوليا.

وكما أسلفنا فقد ثار الخلاف حول الموظفين المؤقتين أو الموظفين بأجر أو المعاونين والذين يباشرون أعمالا موسمية وهل يعتبرون من الموظفين الدوليين أم لا ؟

ويجب أن نفرّق بين الموظف الدولي وغيره من العاملين بالمنظمة (أى الموظفين الذين لايتقاضون أجرا بالمعنى الدقيق أي لايتقاضون أجرا محددا وإنما يتقاضون مكافأة نظير قيامهم بعملهم) [1] .

ويرى الأستاذ الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم أن الموظف الدولي هو:

" كل من يعمل فى خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة ووفق ماتمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفا تحقيق صالح المنظمة وأهدافها ".

ويرى سيادته أن مصطلح الموظف الدولى يطلق على من يعمل بالمنظمة الدولية على سبيل الدوام ويعمل على تحقيق أهدافها ويخضع لنظام

---

١ - مثال لذلك المترجمين المحليين Language Assistants وغيرهم من الموظفين الذين يؤدون خدمات للمنظمة كالمستخدمين والمعاونين المحليين فلا يمكن اعتبارهم موظفين دوليين بأى حال من الأحوال حيث أن القول بغير ذلك سيؤدى لإضفاء صفة الموظف الدولى على نسبة كبيرة ممن تستعين بهم المنظمة فى أدائها لمهامها فى مختلف دول العالم .



قانونى خاص بالمنظمة يحدد ماله من حقوق وماعليه من واجبات وبذلك يختلف الموظف الدولى عن غيره من المستخدمين والمعاونين المعينين لمدة مؤقتة [(١)] .

بينما يرى الأستاذ الدكتور عصام زناتى أن الموظف الدولى إصطلاح يشير إلى :

" مباشرة وظيفة عامة فى خدمة منظمة بصفة دائمة ومطلقة والخضوع لنظام قانونى دولى " .

وذهب الدكتور نشأت الهلالى أن الموظف الدولى هو:

" شخص طبيعى تمارس المنظمة من خلال نشاطه البشرى الإختصاصات المنوط بها تحقيقها وذلك وفقا لتعليمات أجهزتها المختصة ، وسواء أتقاضى أجرا على نشاطه أو تبرّع لها بهذا النشاط ، وينصرف النظر عن توقيت أو استمرار أداؤه لخدماته " [(٢)] .

والواقع أن تحديد مفهوم الموظف الدولى يختلف باختلاف المنظمة التى يعمل بها الموظف وإن كان الإتجاه يسير إلى التوسع في مفهوم الموظف الدولى حتى أن المحاكم الإدارية الدولية باتت تقبل المنازعات التى يتقدم بها من تلقى مجرد وعد بالوظيفة [(٣)] .

١ – القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم– دار النهضة العربية – ص ٤٨.

٢– لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٩٣ .

٣ – حدث ذلك فى مسألة **Kennedy** من جانب المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وكذا في مسألة **Camargo** من جانب المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إذ فى كلا الحالتين قبلت المحكمة التصدى للنزاع **litigation , litige** بالرغم من أن المدّعيان لم يكن يربطهما بمنظمتهما سوى مجرد وعد بالوظيفة. د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – =



ويشترط لتحقق صفة الموظف الدولى توافر عدة عناصر أهمها [١] :

١ – العنصر العضوى : وهو وجود الرابطة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية فيؤدى الموظف عمله فى خدمة منظمة دولية أو أحد فروعها ، وبذلك لا يعتبر موظفا دوليا من يؤدى عمله خدمة لدولة معينة أو مؤسسة دولية لاينطبق عليها وصف المنظمة الدولية [٢].

= دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٤٧ وص ١٢٢ ، وكذا الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

١– د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ١٤٩ ، أنظر كذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/public/english/tribunal.

٢ – فالحصانات والامتيازات تمنح لمن له صفة الموظف بالمنظمة وهو ماقررته المحكمة فى رأيها الاستشارى فى قضية الموظف الرومانى (السيد ديميترى مازيلو) والموظف الماليزى (السيد كومارا سوامى)

" ...The Court then recalls that in its Advisory Opinion of 15 December 1989 it stated: "The purpose of Section 22 is . . . evident, namely, to enable the United Nations to entrust missions to persons who do not have the status of an official of the Organization, and to guarantee them ' such privileges and immunities as are necessary for the independent exercise of their functions ' . . . . The essence of the matter lies not in their administrative position but in the nature of their mission." (I.C.J. Reports 1989, p. 194, para. 47.)

In that same Advisory Opinion, it concluded that a Special Rapporteur who is appointed by the Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities and is entrusted with a research mission must be regarded as an expert on mission within the meaning of Article VI, Section 22, of the General Convention. =



٢ – **العنصر الزمنى** : وهو أن يختص موظف المنظمة دون غيرها بنشاطه لفترة محددة ولايشترط أن يكون ذلك بصفة دائمة .

٣ – أن يستهدف الموظف الدولى تحقيق أهداف المنظمة ومصالحها وتحقيق مصلحة كافة الدول الأعضاء بالمنظمة وليس مصلحة دولة بعينها دون باقى الدول .

=" .... The Court finally observes that Malaysia has acknowledged that Mr. Cumaraswamy, as Special Rapporteur of the Commission, is an expert on mission and that such experts enjoy the privileges and immunities provided for under the General Convention in their relations with States parties, including those of which they are nationals or on the territory of which they reside. Malaysia and the United Nations are in full agreement on these points, as are the other States participating in the proceedings .... "

"......... Article VI, Section 23, of the General Convention provides that "privileges and immunities are granted to experts in the interests of the United Nations and not for the personal benefit of the individuals themselves". In exercising protection of United Nations experts, the Secretary-General is therefore protecting the mission with which the expert is entrusted. In that respect, the Secretary-General has the primary responsibility and authority to protect the interests of the Organization and its agents, including experts on mission ... "

الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



٤ – أن يخضع الموظف الدولى أثناء تأدية عمله للمنظمة الدولية ولوائحها وأحكام ميثاقها وينفذ أوامر رؤسائه بالمنظمة ، ومن ثم لايعتبر موظفا دوليا ذلك الذى يخضع لقوانين دولته أثناء تأدية عمله بالمنظمة [١] .

٥ – أن يتفرغ الموظف الدولى لأداء عمله بالمنظمة وأن يكون لعمله بها صفة الدوام والاستمرارية.

٦ – أن يتم تحديد النظام القانوني الذى يخضع له الموظف طبقا لإتفاقية دولية وهو مايميزه عن غيره من المستخدمين والمعاونين الذين يعملون بالمنظمة بصفة مؤقتة .

٧ – ألا يتلقى أى تعليمات من أي دولة أو جهة غير المنظمة التي يعمل بها أثناء قيامه بأداء وظيفته وعليه أن يمتنع عن القيام بأي عمل قد يسيء لمركزه بوصفه موظفا دوليا ، ويتمتع الموظف الدولي أثناء مباشرة أعمال وظيفته بكافة الحصانات والامتيازات التي يتطلبها استقلاله في القيام بهذه الوظيفة [٢].

١– يجدر بالذكر أن مجلس عصبة الأمم صادق فى ١٩ / ٥ / ١٩٢٠ على أن " أعضاء السكرتارية بمجرد أن يتم تعيينهم لايصبحون بعد ذلك خداما للدولة التى هم رعايا لها وإنما يصبحون مؤقتا خداما فقط لعصبة الأمم وواجباتهم دولية وليست قومية " ، كما نصت المادة ١ معدل من لوائح الموظفين على : " أن يؤدوا وظائفهم وأن ينظموا مسلكهم واضعين نصب أعينهم مصالح العصبة وحدها والتى تلزمهم بألا يحاولوا تلقى تعليمات من أية حكومة أو سلطة أخرى خارجة عن سكرتارية عصبة الأمم " . اينيس ل. كلود (الإبن) – النظام الدولى والسلام العالمي – ترجمة وتصدير وتعقيب الدكتور عبد الله العريان – دار النهضة العربية – ص ٢٧٩ ، د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥١٢ .

٢– مثل الحصانة القضائية والمالية والإعفاء من الخدمة العسكرية وحق المرور والإعفاء له ولأسرته من إجراءات وقيود الهجرة والتسجيل المتعلقة بالأجانب . القانون الدولى الإدارى=



وينقسم الموظفون الدوليون من حيث تمتعهم بالحصانات الدبلوماسية إلى فئات تختلف تبعا لاختلاف المنظمات الدولية [1] إلا إنه يمكننا أن نقسم

= - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٤٩ ، د. مفيد شهاب - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية - الطبعة السادسة - القاهرة ١٩٨٦ - ص ١٥٩، ١٦٠ ، د. محمد السعيد الدقاق - التنظيم الدولى - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٨٧ - ص ٢٩٠ ، د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منشأة المعارف ص ٣٥٨ وكذلك Journal du Droit International

(106e Anee1979) – no 3 – Page 570 etc.

١ - ففى جامعة الدول العربية مثلا تنص المادة ٤ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على تصنيف وظائف الأمانة العامة إلى خمس فئات هى : أ - الفئة الأولى - الإدارة العليا (وتشمل الوظائف القيادية العليا التى تساعد الأمين العام فى التخطيط ورسم السياسة العليا للأمانة العامة والإشراف على سير الأعمال فى الإدارات العامة والوحدات) ، ب - الفئة الثانية - الإدارة الوسطى (وتشمل الوظائف التى تتولى الإشراف والتنسيق ومتابعة سير العمل فى الإدارات الفرعية بالإدارات العامة والوحدات) ، ج - الفئة الثالثة - الإدارة التنفيذية (وتشمل الوظائف التى تتولى المهام التنفيذية فى الإدارات الفرعية والأقسام) ، د - الفئة الرابعة - الإدارة التنفيذية المساعدة (وتشمل الوظائف التى تتولى تنفيذ الأعمال الإدارية والفنية) ، هـ - الفئة الخامسة - الخدمات المعاونة (وتشمل الوظائف التى تتولى الأعمال الحرفية والخدمية) ولهذه الفئات درجات ولكل درجة راتب وعدد محدد من العلاوات ، ويجدر بالذكر أن إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية (والصادرة فى ٢٤/٤/ ١٩٦٣) نصت فى مادتها التاسعة على تقسيم المراكز (أو الوظائف) القنصلية لأربعة أقسام هى : ١ - القنصل العام ، ٢ - القنصل ، ٣ - نائب القنصل ، ٤ - المبعوث القنصلى .

Article 9 .

" … Heads of consular posts are divided into four classes, namely :

(a) consuls-general;

(b) consuls;

(c) vice-consuls; =



الموظفين الدوليين إلى ثلاث طوائف رئيسية هى :

الطائفة الأولى : كبار الموظفين الدوليين مثل الأمين العام والأمناء المساعدين وقضاة المحاكم الدولية ، ويتمتع هؤلاء بالمزايا والحصانات التى يتمتع بها المبعوثون الدبلوماسيون طبقا للقانون الدولى (١) .

=(d) consular agents "

لواء د. ماجد على إبراهيم – قانون العلاقات الدولية – ١٩٩٢ ص ٨٠ ، وللمزيد أنظـر نـص الإتفاقية على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة) .

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf

والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماة http://www.arlawfirm.com .

١ – يجدر بالذكر أن التمثيل الدبلوماسى الدائم عرف فى أواخر العصور الوسطى ، كما أن أساس منح الحصانات والامتيازات لأعضاء السلك الدبلوماسى هى نظرية الوظيفة والتى أخذت بهـا إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (والصادرة فى ١٨ أبريل عـام ١٩٦١) ومؤداهـا أن الحصانات تمنح للوظيفة وليس لشخص المبعوث الدبلوماسى وذلك حتى يتمكن من أداء عمله ومباشرة مهامه بدون عوائق ، وقد نصت المادة الأولى من هذه الإتفاقية على تعريفات لأعضاء السلك الدبلوماسى فرئيس البعثة هو المبعوث من قبل دولتـه لأداء مهامـه بهـذه الـصفة ، وأعضاء البعثة هم الرئيس والموظفين أعضاء البعثة ، والموظفين أعضاء البعثة هم أعضاء السلك الدبلوماسى وكذا الإداريين والفنيين ، وأعضاء السلك الدبلوماسى هم الموظفين أعضاء البعثة ذوى الرتبة الدبلوماسية (أوالمركز الدبلوماسى) ، والمبعوث الدبلوماسـى هـورئيس البعثة أو عضو السلك الدبلوماسى ، والأعضاء الإداريين والفنيين هم الموظفين أعضاء البعثة المعينين فى الوظائف الإدارية والفنية فى البعثة (ويجدر بالذكر أن المادة الأولى من إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية نصت على تعريفات مماثلة) .

Article 1

For the purpose of the present Convention, the following expressions shall have the meanings here under assigned to them:

(a) the "head of the mission" is the person charged by the sending State with the duty of acting in that capacity; =



الطائفة الثانية : الموظفون الدوليون الذين يخضعون لرقابة الطائفة الأولــى ويعينون بقرار من المنظمة الدولية ويتمتع هؤلاء بالمزايــا والحصانات اللازمة لمباشرة أعمالهم الرسمية وتشمل هــذه الطائفة العدد الأكبر من الموظفين الدوليين .

الطائفة الثالثة : الكتبة والمستخدمين المؤقتين وصغار المــوظفين وهــؤلاء لايتمتعون بأي مزايا أوحصانات [1] .

=(b) the "members of the mission" are the head of the mission and the members of the staff of the mission;

(c) the "members of the staff of the mission" are the members of the diplomatic staff, of the administrative and technical staff ..."

(d) the "members of the diplomatic staff" are the members of the staff of the mission having diplomatic rank;

(e) a "diplomatic agent" is the head of the mission or a member of the diplomatic staff of the mission;

(f) the " members of the administrative and technical staff " are the members of the staff of the mission employed in the administrative and technical service of the mission ..."

د. حامد سلطان – أحكام القانون الدولى فى الشريعة الإسلامية – دار النهضة العربية – ١٩٨٦ – ص ١٩٩ ، وكذا لواء د. ماجد على إبراهيم – قانون العلاقات الدولية – ١٩٩٢ ص ٥٣ ومابعدها ، للمزيد أنظر نص الإتفاقية على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهــدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf

أنظر الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١ – الغالبية العظمى من موظفي الأمم المتحدة لاتتمتع بمركز دبلوماســي وهــم يخــضعون لقوانين لبلدان التي يعملون فيها . لواء د. ماجد على إبراهيم – قانون العلاقات الدولية – ١٩٩٢ ص ٧٢ ومابعدها ، وكذلك د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ١٤، كذلك د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٠٧ ، ١٠٨ .



ويجدر بالذكر أن المنظمات أيضا تتمتع بالحصانات والامتيازات التـي تمكنها من تحقيق أهدافها وأداء وظائفها [1].

---

١ – مثال ذلك مانصت عليه المواد ١٠٤ ، ١٠٥ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة

Article 104 - Charter of the United Nations

" The Organization shall enjoy in the territory of each of its Members such legal capacity as may be necessary for the exercise of its functions and the fulfillment of its purposes ".

Article 105 - Charter of the United Nations

"1. The Organization shall enjoy in the territory of each of its Members such privileges and immunities as are necessary for the fulfillment of its purposes.

2. Representatives of the Members of the United Nations and officials of the Organization shall similarly enjoy such privileges and immunities as are necessary for the independent exercise of their functions in connection with theOrganization.

3. The General Assembly may make recommendations with a view to determining the details of the application of paragraphs 1 and 2 of this Article or may propose conventions to the Members of the United Nations for this purpose ."

الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤ – ص ٣٧٤ ومابعدها ، أنظر كذلك د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٤٦٨ ومابعدها .



المبحث الثانى
شروط تعيين الموظفين الدوليين

= = =

يعد اختيار المنظمات الدولية لموظفيها بحرية تامة واستقلال ودون أن يتوقف ذلك على موافقة الدولة التى يتمتع الموظف الدولى بجنسيتها هو الأصل فى عملية الاختيار ، ولكن الواقع العملى يجافى ذلك حيث تسعى الدول - ولاسيما الكبرى منها - للتدخل ممارسة الضغوط على المنظمات سواء لتعيين أم لاستبعاد رعاياها من التعيين فى هذه المنظمات [١]

وتزداد مساحة هذا التدخل كلما صعدنا فى الهرم الوظيفى نحو الوظائف العليا حيث ينشأ صراع بين رغبات كل من المنظمات الدولية والدول ، حيث ترغب الدول فى تأكيد دورها وبسط نفوذها داخل المنظمة من جهة وترغب المنظمة فى تأكيد استقلالها والخروج من ولاية الدول من جهة أخرى ، وتتمثل

---

١ - ولعل أصدق مثال لذلك ضغوط الولايات المتحدة على المستر " ترجفى لى " - نتيجة الهوس الأمريكى من المد الشيوعى - والتى أدت فى النهاية إلى إصداره قرار بفصل أحد عشر موظفا من رعاياها ممن رأت أن لهم ميولا شيوعية وذلك فى ديسمبر عام ١٩٥٢ . القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٥٤، ٥٥.



الضغوط التى تمارسها الدول عادة فى صورتين [1] :

الأولى : محاولة الضغط الشخصى [2] على الأمناء العامين أو رؤساء الأجهزة الإدارية فى المنظمات لتعيين أو لاستبعاد بعض رعاياها ممن قد لايكونون على وفاق مع حكومات هذه الدول [3] .

الثانية : تقييد حرية رعاياها فى شغل أى وظائف فى هذه المنظمـات دون الحصول على تصريح منها بذلك أو بموافقتها [4].

١- القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم– دار النهضة العربية – ص٥٣، ٥٤ .

٢ – ويتجه القضاء الإدارى الدولى إلى إبطال كافة القرارات التى تصدر بناء على ضغط أو إكراه من الدول الأعضاء فقد رفضت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تدخل إحدى الدول الأعضاء فى إتحاد البريد العالمى بالتوصية بقصد تثبيت أحد الموظفين فى مجموعة الترجمة الإنجليزية بالمنظمة باعتبار أن ذلك يتعارض مع مبدأ الاستقلال فى مواجهة الدول الأعضاء ، أنظر كذلك محمد عبد الوهاب السلكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة "ماجستير– القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٩٦ .

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales - MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 - page 64 etc .

٣- بل إن الأمر وصل بالولايات المتحدة الأمريكية – وهو إتجاه تنتقده بشدة - بالتهديد بالانسحاب من اليونسكو إذا لم يطرد الموظفين من مواطنيها المشكوك في ولاؤهم . د. محمـد طلعـت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٦٧ (الهامش) .

٤ – ومن الجدير بالذكر أنه فى مصر نص القانون رقم ١٧٣ والصادر فى سنة ١٩٥٨ علـى عقوبة الحبس لمدة لاتقل عن ستة أشهر ولاتزيد على سنتين أو الغرامة التى لاتقل عن مـائتى جنيه ولاتزيد على ألف جنيه للمصرى الذى يعمل فى إحدى المنظمات الدوليـة دون تـصريح مسبق من وزير الداخلية . د. عصام زناتى – قواعد تعيـين المـوظفين الـدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٣٠ ومابعدها ، وكذلك القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٥٦ ، وكذلك الموقع الرسـمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



وقد تقوم الدول بإتخاذ مواقف سلبية تحول دون تعيين رعاياها فى المنظمات الدولية كالامتناع عن تزويد المنظمة بأى معلومات عن المرشح (١) للوظيفة الدولية مما يشكك فى جدارة المرشح (٢) ، وهو إتجاه ننتقده إذ أن ذلك يتسبب فى تقويض أداء المنظمة ويحول دون شغل الكفاءات المطلوبة للعمل بالمنظمة ، أيضا - يؤثر ذلك على استقلال الوظيفة الدولية وحيادها بتعيين موظفين يسعون لكسب رضاء وتحقيق مصالح دولهم قبل مصلحة المنظمة ، كذلك - يكون من نتيجة ذلك أن يكون ولاء هؤلاء الموظفين لدولهم دون المنظمة .

---

١ - لايفوتنا هنا أن نرصد أن جامعة الدول العربية تعتمد فى شغل أغلب الوظائف والدرجات الشاغرة بها - عدا وظائف ودرجات الفئة الخامسة - على ترشيحات الدول الأعضاء عن طريق الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالمندوبيات الدائمة للدول الأعضاء بالجامعة ، أو عن طريق وزارات خارجية الدول الأعضاء فى حالة الحاجة لشغل الدرجات الوظيفية للأمناء العامين المساعدين ، وهذا إتجاه لانتفق معه إذ أنه يحرم الجامعة من كفاءات قد لاتكون قريبة من وزارات الخارجية بالدول ، ونرى أنه يجب الإعلان عن الوظائف الشاغرة للكافة ولو بطريق مسابقة عامة حتى يكون للجامعة قاعدة أكبر للاختيار من بينها أسوة بالأمم المتحدة والتى تعلن عن الوظائف الشاغرة بها على موقعها الإلكترونى ، بل إن المتقدم يستطيع أن يتقدم للوظيفة عبر الموقع نفسه دون تقديم مستندات لجهة معينة وذلك عن طريق عمل سيرة ذاتية أو ملف ذاتى Personal History Profile (PHP) ، على نفس الموقع والتقدم بهذا الملف للوظيفة الشاغرة إلكترونيا فيما يسمى بالـ Applying on line . المادة ٦ من النظام الأساسى لموظفى جامعة الدول العربية ، المادة ٨ ، ٩ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفي جامعة الدول العربية ، للمزيد أنظر الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية http://www.arableagueonline.org ، وكذا الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http : // www.un.org .

٢- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٥٧ .



وتحرص أغلب الدول علي شغل مواطنيها للوظائف الدولية ولاسيما الوظائف الكبري منها [1] ، وقد تبنت الأمم المتحدة نظام الحصص Quotas [2] ، فنظام تخصيص بعض الوظائف – ولاسيما طائفة الوظائف العليا مثل المديرون ورؤساء الإدارات – لرعايا دول بعينها موجود فى العديد من المنظمات الدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة مثال لذلك تخصيص الوظائف العليا بإدارة السياسة والأمن لرعايا الإتحاد السوفيتى سابقا وتلك الخاصة بالشئون السياسية الخاصة لرعايا الولايات المتحدة والخاصة بالشئون الاجتماعية لرعايا فرنسا والخاصة بالشئون الاقتصادية لرعايا بريطانيا والخاصة بإدارة إنهاء الاستعمار لرعايا الصين.

ويؤدى هذا الإسلوب إلى وجود ثبات نسبى فى الإدارة الدولية الأمر الذى حمل الدول على الإعتقاد أن هذه الوظائف قاصرة على رعاياها فقط دون باقى الدول مما دفع الجمعية العامة إلى إصدار القرار رقم ٢١٠ / ٣٥ فى ١٧ من ديسمبر عام ١٩٨٠ والذى يشير إلى أنه لاينبغى اعتبار أى من وظائف الأمانة العامة ميراث لإحدى الدول أو لمجموعة من الدول وإن كان من الممكن الاستمرار فى إحلال موظف محل آخر من نفس جنسيته عند انتهاء فترة تعاقده ، وفى جميع الأحوال يجب أن يراعى فى المرشحين للوظيفة

---

١ – فطبقا لإتفاق لندن عام ١٩٤٦ تم الإتفاق بين الدول الخمس الكبرى على توزيع المناصب العليا بالسكرتارية فيما بينها . الأحكام العامة في قانون الأمم – د. محمد طلعت الغنيمي – منشأة المعارف – ص ٣٦٧ .

٢- والقائم علي مدي مساهمة الدولة في ميزانية المنظمة ، وبالرغم من عدالة هذا النظام فإنه لم ينل رضا كافة الدول . د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٤٧ ومابعدها ، وكذلك القانون الدولى الإدارى– د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٦٠ .



الدولية شرطان أساسيان :

الأول : أن يكون المرشح للوظيفة على قدر كبير من النزاهة والحيدة Neutralite والكفاية [1] ، ويتحقق ذلك عن طريق إشتراط مؤهلات دراسية أو علمية معينة .

---

١ – نصت المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أن : ١ – يعين الموظفون بمعرفة الأمين العام بموجب التعليمات الصادرة عن الجمعية العامة ٢ – يكون الاعتبار الأسسى عند تعيين الموظفين تحقيق أعلى معدلات الكفاءة والقدرة والنزاهة ، كذلك نصت المادة ٤/ ٢ من لائحة موظفى الأمم المتحدة على أن الكفاءة هى المعيار الأسمى الذى يحكم التعيين والنقل والترقية بالمنظمة ، وتنص المادة الأولى من قواعد ولوائح موظفى الأمم المتحدة على ضرورة أن يتمتع الموظفون بأعلى معدلات الكفاءة والقدرة والنزاهة

Article 101 - Charter of the United Nations :

" The staff shall be appointed by the Secretary-General under regulations established by the General Assembly. Appropriate staffs shall be permanently assigned to the Economic and Social Council, the Trusteeship Council, and, as required, to other organs of the United Nations. These staffs shall form a part of the Secretariat.

The paramount consideration in the employment of the staff and in the determination of the conditions of service shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence, and integrity. Due regard shall be paid to the importance of recruiting the staff on as wide a geographical basis as possible ".

Regulation 1.1 (d) "The Secretary-General shall seek to ensure that the paramount consideration in the determination of the conditions of service shall be the necessity of securing staff of the highest standards of efficiency, competence and integrity.

Regulation 1.2 (b) " Staff members shall uphold the highest standards of efficiency, competence and integrity. The concept of integrity includes, =



أو سنوات خبرة أو إجراء مسابقة لانتقاء أفضل العناصر لشغل الوظيفة [1].

الثاني : تحقيق المساواة بين الدول [2] بتوزيع للوظائف بين رعايا كافة الدول

= but is not limited to, probity, impartiality, fairness, honesty and truthfulness in all matters affecting their work and status .

وبالنسبة للأفراد مزدوجي الجنسية يعاملون طبقا لجنسية واحدة يحددها الأمين العام مثال لذلك البند ١٠٤ / ٨ من لائحة موظفى الأمم المتحدة والذى يقرر أن جنسية الموظف هى تلك الخاصة بالدولة التى يرى السكرتير العام أنها أكثر اتصالا وقربا منه . الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة . http: //www.un.org ،

Journal du Droit International (109e Anee1982) – no 3 - Page 665 .

١ – ينص ميثاق الأمم المتحدة فى المادة ١٠١ على أن المعايير الأساسية في استخدام الموظفين هي أن يكونوا على " أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة " وسبحان الذى أعطى الحكمة للمرأة فى قصة سيدنا موسى فى سورة القصص – الآية رقم ٢٦ لتقول لأبيها [بسم الله الرحمن الرحيم { قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين } صدق الله العظيم] في بذلك أوضحت المعيار من قديم الأزل ، ومن المهم أيضا أن يراعى في اختيار الموظفين " التوزيع الجغرافي". والواقع العملي يظهر أن موظفى الأمانة يمثلون كامل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة حتى يتسنى لها الاستجابة للأنظمة السياسية والاجتماعية والثقافية المختلفة في العالم وحتى تكون موضع ثقة من جميع الدول الأعضاء ، وضمانا لهذا التنوع تستخدم الأمم المتحدة أشخاصا من جميع أنحاء العالم يتم توظيفهم عالميا ومحليا وتُجرى امتحانات تنافسية صعبة لاختيار الأشخاص الذين تُسند إليهم الوظائف . الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http : // www.un.org ، والمزيد عن معوقات تعميم نظام المسابقة أنظر Annuaire Francais de Droit International XXVI . 1980 .Centre National de la Recherche Scientifique (AFDI) Page 512.

٢ – تنص المادة ٦ الفقرة ـ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على مراعاة التوازن بين الدول الأعضاء عند شغل وظائف ودرجات الفئات الأولى والثانية والثالثة والرابعة وعلى إعطاء الأولوية للدول غير المستكملة لحصتها (الفقرة هـ) .



الأعضاء بالمنظمة وهو مايعرف باسم قاعدة التوزيع الجغرافى [١] ، ويجب ألا يطغى عنصر التوزيع الجغرافى على عنصر الجدارة والإختصاص [٢] ، كذلك تراعى المنظمة الدولية أن يتم توزيع الوظائف على شرائح الأعمار وبالمساواه بين الجنسين [٣] إعمالا لمبدأ تكافؤ الفرص مثال لذلك تنص لائحة

١- يحكم اختيار موظفي الأمم المتحدة ضابطين : الأول : المؤهلات الشخصية للموظف مثل القدرة والنزاهة والكفاية ، الثاني : تحقيق التوازن الجغرافي ، والجدير بالذكر أنه فى منظمة الأمم المتحدة فإن عدم تجديد العقود محددة المدة بقصد تحسين تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافى يعد سببا مشروعا ومقبولا من جانب القضاء الإدارى الدولى ، كذلك يقتصر مبدأ التوزيع الجغرافى فى الأمم المتحدة على التعيين دون أن يمتد للترقية أو النقل . د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - ٢٠٠١، ص٢٤ ، وكذلك القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٥٩.

٢ - ففى مسألة **Estabial** أبطلت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قرار السكرتير العام بعدم الاستجابة لطلب أحد الموظفين للنقل إلى أحد المناصب داخل السكرتارية بحجة أنه محجوز لموظف من منطقة جغرافية معينة غير تلك التى ينتمى إليها الطالب وقررت أن الشرط الأساسى للتعيين كما حدده الميثاق هو "مصلحة الإدارة" وليس أى اعتبار آخر . د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - ٢٠٠١ ، ص ٧٠ ومابعدها ، وكذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة . http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm

٣ - وكانت المادة السابعة من عهد العصبة تنص على أن جميع الوظائف بالعصبة تكون مفتوحة بالتساوى بين الرجال والنساء

Ariticle 7 - Covenant of the League of Nations

The Seat of the League is established at Geneva.

" The Council may at any time decide that the Seat of the League shall be established elsewhere.

All positions under or in connection with the League, including the Secretariat, shall be open ***equally to men and women.*** =



= Representatives of the Members of the League and officials of the League when engaged on the business of the League shall enjoy diplomatic privileges and immunities.

The buildings and other property occupied by the League or its officials or by Representatives attending its meetings shall be inviolable ".

وتنص المادة ٨ من ميثاق الأمم المتحدة على تحريم وضع أى قيود تحول دون تقلد الرجال والنساء لكل الوظائف فى الأجهزة الرئيسية والفرعية بالمنظمة وفى ظل أوضاع وشروط متساوية .

:Article 8 of the Charter of the United Nations

" The United Nations shall place no restrictions on the ***eligibility of men and women*** to participate in any capacity and under conditions of equality in its principal and subsidiary organs " .

كما تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على أن ذات الإعلان على أن :

" Article 23

..... 2 . Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work. ......"

والمتتبع لخطى المرأة فى أروقة منظمة الأمم المتحدة يجد أنه في سنة ٢٠٠١ مثلا بلغت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف فنية أساسية ٤٠,٢ % (وذلك مقابل ٢٩,٢ % في سنة ١٩٩١)، أما فيما يتعلق بالوظائف العليا في الأمانة العامة فإن النساء يمثلن نسبة قدرها ٣٢,٧ % من شاغلي هذه الوظائف ، وتسعى الأمم المتحدة إلى ضمان إتاحة فرص متكافئة أمام المرأة ، وقد عيَّن الأمين العام نساء بارزات عديدات في وظائف عليا في الأمم المتحدة من بينها وظيفة وكيل الأمين العام والمفوّض السامي لحقوق الإنسان والمدير العام لمنظمة الصحة العالمية والمدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان ، وتتمتع المرأة بمواقع ريادية في ٧ مؤسسات أخرى من مؤسسات الامم المتحدة بما فيها برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومتطوعو الأمم المتحدة ، وأسندت إلى نساء أيضا رئاسة لجنتي الأمم المتحدة لأوروبا وغرب آسيا ، وتقوم هاتان اللجنتان – بالمشاركة مع اللجان الإقليمية لأفريقيا وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ وبلدان أمريكا اللاتينية والبحر =



= الكاريبي – بإتخاذ التدابير الرامية إلى تشجيع التنمية الاقتصادية الإقليمية ، ويوجد حاليا عدد أكبر من النساء يشغلن وظائف عليا مقارنة بأي وقت مضى وذلك تطبيقا لنص المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على أن :

Article 2 :

" Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration,without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status...."

وكذا نص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ فى المواد ، ٣ ، ٢٦ على :

Article 2 "1. Each State Party to the present Covenant undertakes to respect and to ensure to all individuals within its territory and subject to its jurisdiction the rights recognized in the present Covenant, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status..."

Article 3 "The States Parties to the present Covenant undertake to ensure the equal right of men and women to the enjoyment of all civil and political rights set forth in the present Covenant "

Article 26 "All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status."

د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٦٢ومابعدها ، للمزيد أنظر نص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة =



موظفي الأمم المتحدة فى مادتها الرابعة على أن يتم اختيار موظفى السكرتارية دون تمييز بسبب الجنس أو النوع أو الدين).

وتسعى المنظمات الدولية إلى تحقيق الأمان للموظف الدولي ضمانا لحيدته وولائه ولعل ذلك هو الذي أدي لوضع لوائح تحكم الوظيفة الدولية ، وهذه اللوائح تراعيها المنظمة وكذلك الموظف الدولي أثناء أدائه لوظيفته وهي تمثل ضمانة لكليهما ، بل إننا يمكن أن نرصد ظهور ما يمكن أن نسميه **" نظاما موحدا للوظيفة الدولية "**

ويكون موظفي المنظمة الدولية مسئولين أمام الأمين العام عن القيام بأعمال وظائفهم ، وللأمين العام أن يوقع الجزاءات التأديبية عليهم [1] ، وقد ثار التساؤل حول وضع الموظفين الدوليين فى حالة إنسحاب دولهم من المنظمات الدولية ومدى أحقيتهم فى التعيين أوالاحتفاظ بوظائفهم داخل إدارة

- فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ على الموقع التالى (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان) http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm . وانظر كذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http : // www.un.org ، وكذلك

Annuaire Francais de Droit International XVIII . 1972 .Centre National de la Recherche Scientifique (AFDI) Page 386 ,

الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١ - ونصت اللائحة ١٠٢ (ج) من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن : " يخضع الموظفين لسلطة الأمين العام (والذى يقوم بتعيينهم) ، وعلى الأمين العام أن يضمن إجراء كافة ترتيبات الأمن والسلامة التى تمكن الموظفين من القيام بالمهام الموكلة إليهم" ، والقاعدة ١٠١ (٢) (ب) من قواعد التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة : " يتبع الموظفون تعليمات وتوجيهات الأمين العام ورؤسائهم بالمنظمة ". للمزيد أنظر نص النظام الأساسى لحقوق وواجبات موظفى منظمة الأمم المتحدة ١/ ١١/ ٢٠٠٢

http://fb.unsystemceb.org/reference/03/rightsduties .



المنظمة ، واختلفت الآراء حول وضع هؤلاء الموظفين فذهب رأى – نؤيده – إلى أحقية هؤلاء الموظفين فى الوظائف داخل إدارة المنظمة وذلك بالنظر للصفة الدولية لهؤلاء الموظفين ، بينما ذهب أنصار الرأى الأخر إلى إنه من غير المقبول الاحتفاظ برعايا الدول التى إنسحبت من المنظمة وحرمان المنظمة من خدمات رعايا الدول الأعضاء بالمنظمة (١).

ويمكن إجمال شروط تعيين الموظفين الدوليين فى المنظمات الدولية (٢) :

وتختلف هذه الشروط باختلاف المنظمات الدولية ولكن بشكل عام يوجد حد أدنى من المتطلبات فى جميع المتقدمين لشغل الوظيفة الدولية وهى :

١ – الحصول علي مؤهل معين (٣) .

---

١ – ولقد أخذ المجلس التنفيذى لليونسكو بهذا الرأى فى المؤتمر العام فقرر أن الدولة التى تنسحب من المنظمة تفقد كافة الحقوق والامتيازات المرتبطة بصفة العضوية فى اليونسكووخصوصا حصتها فى هيئة الموظفين والتى خصصت لها تطبيقا لقرار المؤتمر العام ، للمزيد أنظر موقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) على شبكة المعلومات الدولية.

http:// www.unesco.org/ar/ .

٢ – Fonction Publique Internationale et Influences Nationales .

MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958 .page 78 etc, وكذلك La Function Publique International et Europeene . ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE . 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 85 etc .

٣ – مثال لذلك ماتنص عليه المادة ٧ الفقرة ز من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية من المؤهلات اللازمة لشغل فئات الوظائف .



٢ – أن يكون المتقدم حسن السير والسلوك [1].

٣ – اللياقة الصحية [2].

٤ – اجتياز امتحان مسابقة [3].

٥ – مراعاة التوزيع الجغرافي .

٦ – الحصول علي موافقة الدولة التى ينتمى إليها الموظف بجنسيته.

---

١ – تنص المادة السابعة الفقرة هـ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على ألا يكون قد سبق وحكم علي المرشح للوظيفة فى جناية أوجنحة مخلـة بالشرف أو الأمانة أو وقع فصله من وظيفة سابقة لأسباب جزائية ، وأن يكون قد أدى الخدمة العسكرية فى بلده أو أن يكون معفيا منها إعفاء نهائيا (الفقرة و) ، ومن المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى وجوب إنهاء خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة كأثر من آثار الحكم الجنائى . طعن ١٧٢٠ لسنة ٢٨ ق جلسة ٨٧/٥/١٩ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٧ – ص ٧١٠ .

٢ – وكذا الخلومن الأمراض والقدرة علي النهوض بأعباء الوظيفة (تنص المادة السابعة الفقرة د من النظام الأساسى لموظفي جامعة الدول العربية على أن يكون الموظف سليما من الأمراض والعاهات التى تعوقه عن أداء وظيفته) .

٣– د. محمد أنس قاسم جعفر – نظم الترقية فى الوظيفة العامة – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – الطبعة الثانية ، ص ٣٦ ومابعدها ، ومحمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٩٤ ومابعدها ، وكذلك

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales . MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 .page 95 etc ,

Journal du Droit International (109e Anee1982-) – no 3 - page 665.



٧- تشترط بعض المنظمات سنا معينا لبعض الوظائف أو سنا معينا للتقدم للعمل بها [١] .

٨ – تشترط بعض المنظمات أن يكون المتقدم منتميا لجنسية معينة [٢].

٩- اجتياز فترة اختبار [٣]

١- تنص المادة السابعة الفقرة ج من النظام الأساسى لموظفى جامعة الدول العربية على أن يكون الموظف قد أتم ٢٣ عاما وألا يكون قد تجاوز ٥٥ عاما .

٢ - تنص المادة السابعة من النظام الأساسى لموظفى جامعة الدول العربية على أن يكون الموظف متمتعا بجنسية إحدى الدول الأعضاء بالجامعة ومن أب عربى وألا يكون متزوج من أجنبية قبل وخلال مدة الخدمة (الفقرات أ ، ب) .

٣ - تنص المادة العاشرة من النظام الأساسى لموظفى الجامعة الدول العربية على أن يتم تعيين الموظف بصفة مؤقتة ويجوز التعيين بصفة دائمة بعد قضاء فترة اختبار لمدة لاتقل عن عام ويمكن تجديد فترة الاختبار لفترة أخرى أقصاها عام آخر ، وقبل نهاية فترة الاختبار للأمين العام أن يقرر التعيين بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة لمدة سنتين قابلة للتجديد أو إنهاء خدمة الموظف إذا ثبت عدم صلاحيته ، ويوضع عن كل موظف قبل نهاية فترة الاختبار تقريرا لتقييم مستوى الأداء يقوم بوضعه الرئيس المباشر للموظف ، ولا يجوز نقل الموظف قبل نهاية فترة الاختبار (المادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، ويوضع عن كل موظف تقريرا سنويا عن كفاءته بشرط أن يكون قد مارس العمل بالفعل لمدة ستة أشهر على الأقل خلال هذه السنة (المادة ٥٨ /١ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، وفى حالة نقل الموظف تتولى الجهة التى قضى الموظف بها أكثر من ستة أشهر فى الخدمة الفعلية تقييم كفاءته (المادة ٦٠ /١ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) .



والواقع أن هذه الشروط تنطبق – إن لم تكن تتطابق مع الشروط المتطلبة لتعيين الموظفين فى القانون الداخلى (١)

ويختلف الموظفون الدوليون عن ممثلي الدول والحكومات بالمنظمة من

١- مثال لذلك ما نصت المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (المصرى)على أنه يشترط فيمن يعيّن فى إحدى الوظائف : ١- أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة ، ٢ – أن يكون محمود السيرة حسن السمعة (ليكون موضع ثقة ولكيلا يسىء استغلال الوظيفة . المستشار سمير يوسف البهى – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢ – ص ٢١٦) ،٣ – ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيّدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أوالأمانه مالم يكن قد رد إليه اعتباره ....٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى مالم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل (باعتبار أن ذلك يمثل قرينة على عدم الصلاحية لتولى الوظيفة العامة . المستشار سمير يوسف البهى – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢ – ص ٢٢٧) ، ٥ – أن يكون مستوفيا لإشتراطات شغل الوظيفة ، ٦- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة ..... ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، ٨ – ألا يقل السن عن ستة عشر سنة (ولامانع من أن تشترط الجهة الإدارية سن أكبر من ذلك متى كان ذلك يتلائم وطبيعة الوظيفة ، ٩- أن يكون ملما بالقراءة والكتابة . المستشار سمير يوسف البهى – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢- ص ٢٣٣ ، ود.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى – ١٩٩٢- ص ٤١٣ ومابعدها .



عدة نواحي أهمها [١] :

١- من حيث التبعية :

فالموظف الدولي يتبع المنظمة في حين أن ممثلي الدول يتبعون دولهم ، كذلك يتم تعيين الموظف الدولى بمعرفة المنظمة بينما يتم تعيين ممثلي الدول بمعرفة دولهم ، ومن حيث المسئولية يكون الموظف الدولى مسئول أمام الرئيس الإداري الأعلي للمنظمة في حين يكون ممثلو الدول مسئولين أمام حكومات دولهم فقط [٢] ، فالموظفون الدوليون ليسوا ممثلين لبلدانهم ، وليس لهم صفة ولاسلطة العمل باعتبارهم وكلاء إتصال بين المنظمات الدولية وحكوماتهم ، ولكن للرئيس الإدارى الأعلى للمنظمة – مع ذلك – أن يطلب من أحد الموظفين القيام بهذا الدور (مجرد تكليف فردى لحالات فردية مع الاحتفاظ بكامل الولاء للمنظمة) ، ومن جانب آخر يتعين على كلا من المنظمة والحكومات ألا تضع الموظفين الدوليين في موقف يتعارض فيه ولاؤهم للمنظمة مع ولائهم لحكوماتهم .

١- القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٥٠ ، ٥١ . وكذلك د. محمد الحسيني مصيلحي – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٨٦، وكذا د. محمد طلعت الغنيمي – الغنيمي الوجيز في التنظيم الدولى– منشأة المعارف بالإسكندرية – الطبعة الرابعة – ١٩٧٧ – ص ١٣٧ ومابعدها ، د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ١٥٠ ، د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى – النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤– ص ٤٠٩.

٢ – وتنص اللائحة ١٠١ (أ) من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن : "موظفى المنظمة مستخدمين دوليين مسئوليتهم – باعتبارهم موظفين بالمنظمة – دولية وليست محلية (أو داخلية) " .



٢- من حيث التصرفات :

تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول إلي دولهم وحكوماتهم وتكون هذه الدول مسئولة عنها وتلتزم بها أما بالنسبة للموظفين الدوليين فتنصرف آثار تصرفاتهم للمنظمة والتي تكون مسئولة عنها وتلتزم بها وحدها ، هذا ويمكن أن تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول إلي المنظمة في حالة التصويت علي قرار تصدره المنظمة .

٣ - من حيث الحصانات والامتيازات :

يتمتع الموظفون الدوليون بالحصانات والامتيازات في مواجهة كافة الدول بما فيها دولهم التي ينتمون بجنسيتهم إليها (حيث إن هذه الحصانات والامتيازات مقررة للوظيفة الدولية [1] وليس لشخص وجنسية

---

١ - وتنص على ذلك أيضا المادة ١٦ من ميثاق جامعة الدول العربيـة (الـصادر فـى ٢٢ مارس ١٩٤٥) :

" The members of the Council of the League as well as the members of the committees and the officials who are to be designated in the administrative regulation shall enjoy diplomatic privileges and immunity when engaged ***in the exercise of their functions***. The buildings occupied by the organs of the League shall be inviolable. "

كما تنص المادة ٦ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى الأمم المتحدة على أن :

The General Convention , Article VI entitled "Experts on Missions for the United Nations", divided into two sections. Section 22 provides as follows:"Experts (other than officials coming within the scope of Article V performing missions for the United Nations ***shall be accorded such privileges and immunities as are necessary for the*** =



الموظف) في حين أن ممثلي الدول والحكومات يتمتعون بها في مواجهة كافة الدول ماعدا دولهم ، ويتحدد المركز القانونى للموظف الدولى طبقا لما يقرره ميثاق المنظمة التابع لها ومن ثم يختلف هذا المركز باختلاف المنظمات ، ومع ذلك وكما أسلفنا فإننا يمكن أن نرصد من الأحكام الأساسية المعمول بها فى المنظمات الدولية ما يشكل " **نظرية عامة للوظيفة الدولية** " أو " **نظاما قانونيا للموظفين الدوليين** " [1].

وسوف نتناول دراسة طبيعة العلاقة التى تربط الموظف الدولى بالمنظمة والنظريات التى قيلت فى تكييف هذه العلاقة

= = = = =

= ***independent exercise of their functions during the period of their missions***, including the time spent on journeys in connection with their missions. In particular, they shall be accorded"

للمزيد أنظر الموقع الرسمي لجامعة الدول العربية http://www.arableagueonline.org .

[1]- لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربيــة – ١٩٩١ – ص٩٥ ومابعدها .



المبحث الثالث

طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة التي ينتمى إليها [1]

وإذا تأملنا كيفية نشأة هذه العلاقة وبدايتها نجد أنها لاتخرج عن طريقين:

١ - إما أن تنشأ بالتعيين عن طريق المسابقة وهو مايطلق عليه **المعيار الموضوعى** .

٢ - وإما بالتعيين عن طريق الاختيار من الترشيحات أو التوصيات الحكومية وهو مايطلق عليه **المعيار الشخصى** [2].

والواقع أن المعيار الشخصى ظل سائدا لفترة طويلة وخاصة فى بداية نشأة وعمل المنظمات الدولية ، وبدأ هذا الإتجاه فى الإنحسار نحو الأخذ بالمعيار الموضوعى ، وتوجد ثلاث نظريات تفسر طبيعة العلاقة بين

١- د. مفيد شهاب - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية - الطبعة السادسة - القاهرة ١٩٨٦ - ص ١٥٢ ، وكذا د. محمد الحسينى مصيلحى - منظمة الوحدة الإفريقية - جامعة عين شمس - كلية الحقوق - ص ٢٩٨ ، وكذلك

La Function Publique International et Europeene . ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE . 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence pages 17 etc .

٢- د.سليمان الطماوى - الوجيز فى القانون الإدارى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢ - ص ٤١٦ ومابعدها .



الموظف الدولى والمنظمة الدولية وهى :

١ - النظرية العقدية .
٢ - نظرية العلاقة التنظيمية اللائحية .
٣ - النظرية المختلطة [1].

وسوف نتناول كلا من هذه النظريات الثلاث بشيء من التفصيل :

- النظرية الأولى : النظرية العقدية [2] :

ذهب أنصار هذه النظرية إلى أن العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية تقوم على أساس تعاقدى يحكمها **عقد العمل** المبرم بين الموظف الدولى والمنظمة بحيث تكون مراكزهما متساوية كلا أمام الآخر من الناحية القانونية كأطراف فى هذا العقد.

ويرى أنصار هذه النظرية تطبيق نظرية " **العقد شريعة المتعاقدين** " على أطراف هذه العلاقة - أى الموظف الدولى والمنظمة - سواء من ناحية الحقوق والالتزامات وكذا حالات انقضاء هذا العقد ، ويصف أنصار هذه النظرية المراكز الوظيفية فى المنظمات الدولية بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون الداخلى ومؤدى ذلك أن القوانين التى تطبق على هذه العلاقة

١- لواء د. نشأت عثمان الهلالى - التنظيم الدولى - دار النهضة العربية - ١٩٩١ ص ٩٧ ومابعدها.

٢- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٦٢ ومابعدها.



وجهات القضاء التى تنظر المنازعات الخاصة بها يحددها النظام القانونى الداخلى لكل دولة .

ويرى مؤيدو هذه النظرية أنه لايوجد ثمة تعارض بين الأخذ بهذا الرأى وطبيعة الوظيفة الدولية ولذلك فإن وصف الموظف الدولى لايتعارض مع إخضاع علاقة الموظف بالمنظمة لأساس تعاقدى لأن الموظف هنا يظهر بصفته شخصا من أشخاص القانون الداخلى .

ومع ذلك فإن هذا الرأى يستبعد أى تماثل بين علاقة الموظف بحكومته وعلاقة الموظف الدولى بالمنظمة إذ أنه من وجهة نظرهم تتضمن العلاقة بين الموظف وحكومته فى القانون الداخلى شقين شق العلاقة الوظيفية وشق علاقة الولاء فى حين أن العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة تكون علاقة الوظيفة فقط [1].

وفى تقييمنا لهذه النظرية نرى أنها تجعل الموظف بمنأى عن المفاجآت أو التعديل فى شروط التعاقد ، ولكن فى الواقع لاتصمد هذه النظرية للنقد الذى وجه لها فهى تجعل الإدارة مقيدة بشروط العقد حتى ولو أدى ذلك للإضرار بمصالح المنظمة ، كذلك فإن تكييف العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة على أساس فكرة العقد لايمكن التسليم بها إذ أن العلاقة لاتقوم على التفاوض والمساومة بين الطرفين ومن ثم فإن فكرة العقد فى القانون العام الداخلى

---

١ – ويرى الأستاذ الدكتور طلعت الغنيمى – ونؤيده فيما يراه – أنه يجب التفرقة فى هذا المجال بين الولاء فى مفهومه الوطنى والولاء فى مفهومه الإدارى وهومايمكن أن يتحقق فى الوظيفة الدولية . د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٤٩.



وقاعدة عدم المساس بالعقد لاتتفق مع قواعد القانون الدولى الإدارى وتطور المرافق العامة الدولية .

- النظرية الثانية : العلاقة التنظيمية اللائحية [1] :

وقد حاول أصحاب هذه النظرية أن يتجنبوا النقد الذى وجه للنظرية السابقة وذهبوا - فى الإتجاه المعاكس تماما - إلى أن علاقة الموظف الدولى بالمنظمة الدولية هى **علاقة تنظيمية لائحية** [2] يكون فيها الموظف الدولى فى وضع مشابه لوضع الموظف العام أمام الجهة الإدارية فى النظام القانونى الداخلى [3] **بحيث يكون خاضعا إلى جانب الأحكام المفروضة عليه فى عقد العمل لكل ما تقررة أحكام ولوائح المنظمة وفقا لمتطلبات العمل ومقتضيات صالح المنظمة الدولية [4].**

---

[1]- من البديهى القول أن علاقة الموظف بالحكومة فى مصر هى علاقة تنظيمية.

[2]- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٦٤ ومابعدها .

[3]- د.سليمان الطماوى - الوجيز فى القانون الإدارى - دار الفكر العربى -- ١٩٩٢- ص ٤١٠ ، ص٤١١.

[4]- من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن " علاقة الموظف العام (الموظف العام هو كل من يعمل فى وظيفة دائمة أومؤقتة فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الاشخاص المعنوية العامة إدارة مباشرة) بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ومركز الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت وفق مقتضيات المصلحة العامة وليس للموظف إزائها حق مكتسب فى البقاء بوظيفة بعينها " . طعن ٣٦١ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٩ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٥ - صفحة رقم ٥٧٧، وكذلك د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإدارى - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ١١٩ .



وانتقد البعض هذه النظرية حيث رأوا أن خضوع الموظف الدولى لمركز قانونى مصدره القانون الدولى العام يؤدى بالضرورة إلى الاعتراف للفرد بالشخصية القانونية الدولية وهو أمر يستحيل قبوله ، والواقع أن هذا النقد كان من الممكن قبوله في الماضى وقبل استقرار قواعد وأحكام القانون الدولى الإدارى والوظيفة الدولية وكذا القضاء الدولى الإدارى إذ أن الفرد الآن له أهلية التقاضى أمام المحاكم الإدارية الدولية ، ولذلك فإن إخضاع الوضع القانونى للموظف الدولى لنظام قانونى دولى لايعد أمرا مستهجنا بل إنه إتجاه محمود ومطلوب ويتفق مع تطور الوظيفة الدولية والقانون والقضاء الدولى الإدارى ، ومن ناحية أخرى فإن إخضاع الموظف الدولى لنظام قانونى دولى لايعنى بالضرورة الاعتراف له بالشخصية القانونية الدولية ذلك أنه يخضع لأحكام القانون الدولى الإدارى .

ومن النقد الذى وجه لأصحاب هذه النظرية أيضا - وبحق - أن القول بخضوع الموظف الدولى لنظام لائحى قابل للتعديل دون موافقته فيه إجحاف وظلم للموظف ويمثل إهدار لحقوقه لحساب المنظمة والتى قد تسيء استعمال هذا الحق ، وإن كان البعض يرى أن هذا النقد مبالغا فيه إذ إن حقوق الموظف الدولى اليوم أصبحت مكفولة سواء عن طريق الضمانات الإدارية أوالقضائية أو عن طريق النقابات وغيرها من التنظيمات [١] التى تدافع عن

---

١ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI .Stevens and Sons Limited . 1958 .page 367 etc,

كما نصت الإتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم على حق العمال فى تكوين المنظمات التى يختارونها أو الإنضمام إليها دون إذن ، كما نصت المادة ٨ /١ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة علي أن : أ- ينشأ مجلس للموظفين منتخب منهم يهدف لتأكيد الإتصال المستمر مابين الموظفين والأمين العام ولهذا المجلس الحق في تقديم مقترحات للأمين العام من أجل تحسين وضع الموظفين سواء من ناحية شروط العمل أو الشروط =



- العامة للمعيشة ب – يتكون مجلس الموظفين بالطريقة التي تسمح بالتمثيل العادل لكل مستويات الموظفين ج – يتم انتخاب مجلس الموظفين سنويا طبقا للوائح التي يضعها مجلس الموظفين وموافقة الأمين العام ، كما نصت اللائحة ذاتها في المادة ٨ /٢ منها علي أنه علي الأمين العام أن ينشأ جهازا إداريا مشتركا يشترك فيه الموظفون لتقديم النصيحة في مسائل الموظفين والمسائل العامة المتعلقة برفاهيتهم وأن يقدم الجهاز المقترحات التي يرغبونها لتعديل قواعد ولوائح الموظفين ، أيضا – في جامعة الدول العربية تنص المادة ٥٠ / ١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على إنشاء لجنة بالأمانة العامة تسمي " لجنة شئون الموظفين " ومهمتها إبداء الرأى والمشورة فى المسائل المتعلقة بشئون الموظفين ، ولها أن تبادر باقتراح ماتراه مناسبا لتحسين ظروف الموظفين وحسن سير الإدارة بالأمانة العامة ، وتتشكل هذه اللجنة من ستة أعضاء – رئيس وعضوان يختارهم الأمين العام وثلاثة أعضاء يختارهم موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة من بين موظفى هذه الفئات بالاقتراع السرى ، ولايجوز أن يكون فى عضوية اللجنة أكثر من عضو ينتمى لدولة واحدة كما لايجوز الجمع بين عضوية هذه اللجنة وأية لجنة أخرى ، وتشكل هذه اللجنة بقرار من الأمين العام ولمدة ثلاث سنوات (المادة ٥٠ / ٢ ، ٥٠ / ٣ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، ويجدر بالذكر إنه مع بداية نشأة مكتب العمل الدولى تم تكوين لجنة للموظفين عام ١٩٢٨ واعتمدت عصبة الأمم نفس المنهج عام ١٩٣٠ ، واعترف القضاء الدولى الإدارى بوجود مثل هذه اللجان وكفل حمايتها عن طريق إرساء عدة قواعد هي : ١ – الاعتراف بوجودها واستقلالها فى مواجهة القانون الداخلى للمنظمة ، ٢ – الاعتراف لها ببعض الحقوق وذلك باعتبارها تمثل الموظفين ، ٣ – كفالة الحماية لممثلى الموظفين أعضاء هذه اللجان وضمان عدم تعسف الإدارة تجاههم ، ٤ – رفض أى شكل من أشكال التدخل فى تعيين أعضاء هذه اللجان ، ٥ – الرقابة القضائية على انتخابات ممثلى الموظفين فى هذه اللجان . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٥٦ و٥٧ ، وكذا عدنان خليل التلاوى – القانون الدولى للعمل – المكتبة العربية فى جنيف ص ٢٧٠ ومابعدها ، محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ٢٠٢ ومابعدها ، المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٢٩ .



هؤلاء الموظفين ضد تعسف الإدارة ، ولكننا نرد على هؤلاء بالقول أن الواقع العملى أثبت أن الموظف الدولى مازال فى حاجة لمزيد من الضمانات لكفالة حقوقه ضد تعسف الإدارة التى تكون دائما فى موقف أقوى من الموظف .

النظرية الثالثة : النظرية المختلطة [1] :

وقد حاول أصحاب هذه النظرية تجنب النقد الذى وجه للنظريتين السابقتين والتوفيق بين النظريتين الأولى والثانية ، ورأى أصحاب هذه النظرية أن علاقة الموظف الدولى بالمنظمة هى **علاقة تنظيمية لائحية** [2] بحيث يكون الموظف وفقا للعقد الذى أبرمه مع المنظمة خاضعا لنظام قانونى مرن يتغير وفقا لصالح المنظمة واحتياجاتها مع مراعاة عدم المساس **بالحقوق المكتسبة** للموظفين الدوليين .

١- قررت محكمة العدل الدولية فى فتواها فى قضية السيد " مرتشد " أن علاقة منظمة الأمم المتحدة بموظفيها تحكمها القواعد والأحكام التى قررتها الجمعية العامة طبقا للمادة ١٠١ الفقرة ١ من الميثاق :

" The relations of the United Nations with its staff were governed primarily by the Staff Regulations established by the General Assembly according to Article 101, paragraph 1, of the Charter "

وقد ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فى أحكامها إلى أنه يعد " عقديا " كل مايتعلق بالمركز الشخصى للموظف كالمرتب والدرجة ويعد " لائحيا " كل مايمس تنظيم الوظيفة الدولية وحسن انتظامها . قضية السيد " مرتشد ". الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org . والموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة . http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm

٢- القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٦٦ ومابعدها.



وقد اعترفت المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة بفكرة **الحقوق** المكتسبة وقررت أن الإدارة تملك الحرية الكاملة فى أن تصدر فيما يتعلق بموظفيها أى تنظيم يناسبها بشرط ألا يتضمن هذا التنظيم الإضرار " **بالحقوق المكتسبة للموظفين** " ، وتسير نظم ولوائح الموظفين غالبا على هذا النهج فتنص على قابليتها للتعديل مع عدم الإضرار بالحقوق المكتسبة للموظفين.

ونرى أن هذه النظرية هى الأرجح فى مجال تكييف العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة إذ أنها تراعى تحقيق مصالح المنظمة والمتغيرات التى قد تطرأ بعد إبرام العقد وتراعى أيضا عدم الإضرار بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين فى نفس الوقت فحققت هذه النظرية بذلك التوازن بين طرفى العلاقة .

= = =

المبحث الرابع

طرق تعيين الموظفين الدوليين [1]

= = =

ويعين الموظفون الدوليون بالمنظمات الدولية طبقا لطريقتين **الأولى** هى التعيين المباشر ، **والثانية** نظام الإلحاق أو الانتداب .

---

١ – يجدر بالذكر أن تعيين الموظفين عموما سواء الدوليين أوغيرهم يتم بعدة طرق كالانتخاب أو المسابقات أو الإعداد الفنى أو الوظائف المحجوزة أو الحرية المطلقة للإدارة . د. محسن العبودى – الإدارة العامة – عمال الإدارة (الجزء الثانى) – دار النهضة العربية – ١٩٩٣– ص ٧ ومابعدها.



أولا : التعيين المباشر (١) :

ويتم التعيين المباشر بإبرام عقد بين الموظف بصفته الشخصية وبين المنظمة ، ويتم ذلك عادة عن طريق إعلان من جانب المنظمة يتقدم إليه الشخص من تلقاء نفسه أو بعد اجتياز امتحان مسابقة - شفوى أو تحريرى - لشغل الوظيفة ، ويقصد بالمسابقة تلك العملية التى تستهدف منح الوظائف الشاغرة إلى المرشحين الأكثر كفاءة - وبعد تقييم مؤهلاتهم - طبقا لقرار لجنة مستقلة ، فالمعيار هنا معيار موضوعي ويسمح بتقييم دقيق لقدرات وإمكانات المرشح ، ويعد هذا الإسلوب الأكثر قبولا بين سائر طرق اختيار الموظفين.

ويلتزم رئيس الإدارة الدولية باستطلاع رأى الأجهزة الاستشارية المختصة بمسائل الوظيفة الدولية فى جميع الأحوال ماعدا حالة التعيين بعد اجتياز امتحان المسابقة حيث ينطوى هذا الإسلوب على ضمانات موضوعية للمرشحين.

وقد تأخذ المسابقة شكل مقارنة مؤهلات وخبرات المرشحين وذلك من خلال مقارنة الشهادات الدراسية وشهادات الخبرة والمسلك الوظيفى السابق للمرشح ، أو قد تأخذ المسابقة شكل الامتحانات التحريرية أو الشفوية أو كليهما ، كما يمكن الجمع بين الشكلين فى شكل موحد حيث يتم تقييم المرشحين

١- تنص المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن : " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الإشتراطات اللازمة " ونصت المادة ١٦ على أن : " يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة " .



من خلال الإطلاع على ملفاتهم من ناحية ، وإجراء اختبارات لقياس قدراتهم الذاتية من ناحية أخرى.

وقد تكون المسابقة **داخلية** أى لاتكون متاحة إلا للعاملين داخل المنظمة أو قد تكون **خارجية أو عامة** أى تكون متاحة لمرشحين من خارج المنظمة ، وتلتزم المنظمة فى حالة اعتمادها لإسلوب المسابقة الداخلية بإعلان جميع الموظفين بالوظائف الشاغرة ، ويعيب إسلوب المسابقة الداخلية أنه قد يفتح الباب للتحايل على قواعد الموضوعية بتعيين مرشحين من خارج المنظمة فى وظائف مؤقتة تمهيدا لدخولهم المسابقة الداخلية للمنظمة .

وفى تقييمنا لإسلوب المسابقة نجده الأقرب للموضوعية وإن أخذت عليه بعض المثالب قد يتم الانحراف به عن الموضوعية لتغطية تعيين معيب ، أيضا – يعاب على هذا الإسلوب تدخل العلاقات الشخصية فالواقع يؤكد أن هذه العلاقات الشخصية لها دور بشكل أو بآخر فى عملية التعيين ككل ، ولكن يظل إسلوب المسابقة هو الأنسب والأكثر موضوعية لاختيار أصلح المرشحين للوظيفة الدولية

ونرى أن الحل لمعالجة مالأخذ علي إسلوب المسابقة من مثالب يكمن فى فرض كامل لرقابة القضاء على جميع مراحل المسابقة بما فى ذلك مرحلة تحديد احتياجات الإدارة الدولية لشغل الوظائف بها وذلك لأن القضاء الإدارى الدولى الآن لايفرض رقابته بشكل كامل حيث يراقب الانحراف بالسلطة فقط نظرا لما تتمتع به الإدارة من سلطة فى مجال التقييم (١) .

---

١ – ويجدر بالذكر أنه من المبادىء التى تحكم إجراءات التعيين عن طريق المسابقة :

أ – المساواة فى المعاملة : وهو من المبادىء المعمول بها فى القانون الداخلى وهو مبدأ عام وبديهى ليس فى مرحلة المسابقة فقط ولكن فى جميع مراحل الوظيفة الدولية ، ويراقب =



ثانيا : نظام الإلحاق أو الانتداب [1] : Le Detachement

ويقصد بالانتداب تعيين أحد موظفى الإدارة الوطنية الدائمين فى وظيفة لدى المنظمة الدولية مع احتفاظه بحقه فى العودة لوظيفته السابقة فى نهاية فترة الانتداب واحتفاظه بحقه فى الترقية [2] والمعاش ، ويتم تعيين

= القضاء الإدارى الدولى مدى تطبيق الإدارة لهذا المبدأ ، وهذا المبدأ يتضمن أيضا أن يتم الاختيار بدون تمييز عل أساس الجنس أو اللغة أوالنوع أوالمعتقدات ب – مبدأ الاختيار طبقا لمعيار الكفاءة : أى أن تضع الجهة المسئولة عن التعيين نصب أعينها دائما – ومن خلال إعمالها للمعايير الموضوعية – أن يتم اختيار المرشحين طبقا لمعيار الكفاءة دون أى معيار آخر ، فيتم تعيين المرشحين الأكثر ملائمة للوظيفة طبقا للمعايير الموضوعية وعلى عكس مايجرى عليه العمل من التعيين طبقا لمعايير شخصية (كالتوصيات أو الترشيحات وغيرها من المعايير الشخصية) د. محسن العبودى – الإدارة العامة – عمال الإدارة (الجزء الثانى) – دار النهضة العربية – ١٩٩٣ – ص ١٧ ومابعدها .

١ – والانتداب قد يكون من دولة إلى المنظمة ومن منظمة لأخرى كما فى الإتفاق المبرم بين منظمة الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها والذى ينظم نقل وندب الموظفين فيما بين هذه المنظمات . د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١، ص ٣٧ ومابعدها .

٢– الترقية لغة تفيد الصعود والارتقاء ، وتعّرف المحكمة الإدارية العليا الترقية بأنها " كل مايطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره فى مدارج السلم الوظيفى أو الإدارى" ، ويتحقق ذلك بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته فى مجال الإختصاص وإن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادى ، والترقية تكون بالأقدمية أو بالاختيار ، وقد حصر المشرع المصرى موانع الترقية فى قانون العاملين المدنيين بالدولة وهى: أ– الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية ، ب – توقيع بعض العقوبات ، ج – النقل . د. محمد أنس قاسم جعفر – نظم الترقية فى الوظيفة العامة – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – الطبعة الثانية ، ص ٢٢ ، وص ٢٦٠ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى – ١٩٩٢– ص ٤٢٨ ومابعدها .



الموظف غالبا بصفة مؤقتة وعن طريق نقله من الوظيفة العامة في بلده إلي سكرتارية المنظمة [١].

وقد نصت المادة ١٠٤ / ١٢ من لوائح موظفي الأمم المتحدة علي نظام إلحاق الموظف لدي المنظمة وأنه من الممكن أن يتم التعيين لمدة محددة بخمس سنوات علي الأكثر ، ويحدد تاريخ انتهاء العقد في خطاب التعيين ، ولا يجوز للموظف المعين طبقا لهذه الطريقة أن يستند إلي إمكانية مد هذه المدة المحددة أو التعيين وفقا لنظام آخر.

ويتميز وضع الملحقين بالآتي :

١ – وجود علاقة وظيفية بين الموظف ودولته بأن يكون شاغلا لإحدى الوظائف الدائمة فى دولته ، ولاستمرار هذا الانتداب يلزم عدم انتهاء هذه العلاقة الوظيفية ، ويترتب على ذلك أنه فى حالة انقطاع هذه العلاقة بعد تمام الانتداب فإن الدولة لايحق لها التدخل فى علاقة الموظف بالمنظمة ، وعلى المنظمة أن ترفض أن تنصاع لرغبة الدولة فى

١ – وقد ذهبت المحكمة الإدارية فى حكمها رقم ٩٢ فى مسألة Higgins إلى أن الانتداب يفترض تعيين الموظف خارج إدارته ووظيفته الأصلية مع الاحتفاظ بحقه فى العودة إليها مرة أخرى بعد انتهاء انتدابه ومع الاحتفاظ بحقه فى الترقية والمعاش ، والجدير بالذكر أن هؤلاء الدبلوماسيون المنتدبون لايعتبرون من موظفي المنظمات الدولية المنتدبين إليها إذ أن هؤلاء الدبلوماسيين يمثلون حكوماتهم، ويعملون لديها وليس لدى المنظمات . د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ – ص ٣٧ عن TANU , Jug No. 92 , HigginsC./ ONU .



هذه الحالة [1] ، والعكس بالعكس ففى حالة استمرار علاقة التوظف بين الموظف ودولته فلها أن تتدخل في هذه العلاقة ، بل إنه يشترط ضرورة موافقتها (أى الدولة) لتجديد عقد الموظف لمدة أخري بعد انتهاء مدة الانتداب [2].

٢- تقديم طلب من دولة الموظف لإلحاق الموظف لدي المنظمة وأن يتم الانتداب طبقا لإجراءات صحيحة [3].

٣ – قد يؤثر تغيير الموظف لجنسيته علي وضعه القانوني خصوصا استمراريته في العمل بالمنظمة بعد انتهاء عقده

---

١ – أكدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فى مسألة **Rosescu** على أن قبول المنظمة لرغبة الحكومة الرومانية فى إنهاء انتداب أحد موظفيها على الرغم من انتهاء علاقته الوظيفية بها يمثل انحرافا بالسلطة . أنظر د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ – ص ٣٨ ، ٣٩ وكذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢ – أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أنه إذا رفضت الحكومة التى انتدب منها الموظف مدّ فترة انتدابه فعلى السكرتير العام أن يأخذ رأيها فى الاعتبار ، كما أشار المستشار القانونى للأمم المتحدة فى المذكرة المعروضة على محكمة العدل الدولية بمناسبة مراجعتها للحكم رقم ٣٣٣ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن الانتداب كنظام يتطلب ضرورة موافقة الدولة التى يحمل الموظف جنسيتها قبل إجراء أى تعديل فى شروط الانتداب التى إتفق عليها الأطراف . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٣- المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثالث والأربعون – ١٩٨٧ – ص ٢٢٢ ومابعدها .



٤- حق الموظف فى العودة لوظيفته الأصلية لدى دولته عند انتهـاء فتـرة انتدابه بالمنظمة

٥- لا يترتب علي تعيين الموظف وجود أي أمل قانوني يستند إليه لتجديد عقده عند انتهائه ، ويرجع ذلك للطبيعة المؤقتة لعقد الإلحاق وكذلك لكون الموظف منقول من وظيفته الأصلية فى دولته لسكرتارية المنظمة .

ونظام الانتداب لم يرد ذكره باعتباره شكلا من أشكال التعيين الدائم أو المؤقت الواردة فى نظام ولائحة موظفى الأمم المتحدة [1] وإنما استخدم

١- طبقا لإتفاقية تأمين موظفي الأمم المتحدة (والصادرة فى التاسع من ديسمبر عام ١٩٩٤)

فإن المقصود بموظفى الأمم المتحدة هم الموظفون المشتركون - أو المعينين من قبل الأمين العام للأمم المتحدة - كمدنيين أو من الشرطة أو من العسكريين فى عمليات الأمم المتحدة ، كذلك الموظفين الرسميين والخبراء المشتركين فى مهمة للأمم المتحدة أو وكالاتها المتخصصة أو الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، ويقصد بعمليات الأمم المتحدة العمليات المنفذة من قبل أحد أجهزة المنظمة وبموجب ميثاق الأمم المتحدة وتحت سلطتها وإشرافها ، ودولة المقر (أو الدولة المضيفة) هى الدولة التى تنفذ على أرضها هذه العمليات

Article 1

“(a) "United Nations personnel" means:

(i) Persons engaged or deployed by the Secretary-General of the United Nations as members of the military, police or civilian components of a United Nations operation;

(ii) Other officials and experts on mission of the United Nations or its specialized agencies or the International Atomic Energy Agency who are present in an official capacity in the area where a United Nations operation is being conducted

(c) "United Nations operation" means an operation established by the competent organ of the United Nations in accordance with the Charter=



مصطلح الانتداب فى البند ١٠٤ / ١٢ من لائحة الموظفين باعتباره أحد الظروف التى تبرر التعيين لمدة محددة والذى يقضى بإمكانية تعيين الأشخاص المنتدبين من الحكومات أو المؤسسات الوطنية لمدة محددة لاتزيد عن خمس سنوات كحد أقصى ، ولقد أشار المستشار القانونى للأمم المتحدة فى المذكرة المقدمة لمحكمة العدل الدولية بخصوص مراجعة الحكم رقم ٣٣٣ الصادر عن المحكمة الإدارية إلى أن الانتداب يمثل طائفة مختلفة عن " **التعيين لمدة محدودة** " ، ومقتضى ذلك حرمان الموظف المنتدب من ميزة دراسة حالته بقصد مد فترة تعيينه والممنوحة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة طبقا لقرار الجمعية العامة رقم ٣٧ / ١٢٦ وأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

وعلى الرغم من أن الانتداب يمثل علاقة ثلاثية الأطراف فإن دور الدولة يقتصر على مجرد منح الموافقة على الانتداب فى حين تستقل الإدارة الدولية بإصدار قرار التعيين.

ونلاحظ أن نظام الانتداب ينطوى على إزدواج لائحى للموظف فبالرغم من تمتعه بالصفة الدولية إلا أنه يظل خاضعا للقانون الداخلى لدولته ، وقد وجه نقد - وبحق - لنظام الانتداب حيث إنه يؤدى لخلق طائفة من الموظفين تخضع

= of the United Nations and conducted under United Nations authority and control ... "

(d) "Host State" means a State in whose territory a United Nations operation is conducted .

أنظر الموقع الرسمى لإتفاقية تأمين موظفى الأمم المتحدة

www.un.org/law/cod/safety.htm .



بصورة أو بأخرى لحكوماتها لارتباطها بها مما يؤدى لتقويض دور المنظمات والمساس بحيادها.

وفى تقييمنا لنظام الانتداب نرى أنه ينبغى ترشيد هذا الإسلوب ووضع الضوابط له للحد من تدخل الدول فى الوظيفة الدولية وفرض سيطرتها على المنظمات الدولية فيكون إتصال المنظمة مع المؤسسات الوطنية بطريقة مباشرة لاختيار المرشحين للوظيفة الدولية دون تدخل من الدول .

= = =

المبحث الخامس
نظم الوظيفة العامة الدولية

بعد أن تناولنا علاقة الموظف بالمنظمة الدولية نتناول نظم الوظيفة العامة الدولية وهى ثلاثة :

١ – نظام الوظيفة العامة المغلقة.
٢ – نظام الوظيفة العامة المفتوحة.
٣ – نظام الوظيفة العامة المختلطة.

أولا : نظام الوظيفة العامة المغلقة [1] :

ويعتمد مفهوم الوظيفة العامة المغلقة على مبدأ **السلك الوظيفى** والذى

---

١ – أنظر قواعد تعيين الموظفين الدوليين – د. عصام زناتى –المرجع السابق ، ص ٨٤ ومابعدها .



يتسم بالثبات والاستمرارية والولاء **Loyality** [(١)] ، هذا النظام يضفى على الوظيفة الطابع اللائحى (واستثناءا من الطابع اللائحى للوظيفة فى هذا النظام فإنه يجوز اللجوء إلى اختيار بعض الموظفين بمقتضى عقود محددة المدة كما هو العمل فى الإتحاد الأوروبى [(٢)])

١- يجدر بالذكر أن السيد كوفى أنـان الأمين العام السابق لمنظمة الأمم المتحدة هو أول امين عام يعين من داخل المنظمة طبقا للسلك الوظيفى فقد تدرج فى المناصب داخل المنظمة إلى أن وصل لمنصب الأمين العام . أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة

http://www.un.org

٢ - الإتحاد الأوروبى EUROPEAN UNION (E U)

الإتحاد الأوروبي هو جمعية دولية للدول الأوروبية يضم ٢٧ دولة هى إيطاليا ، ألمانيا ، بلجيكا ، فرنسا ، لوكسمبورغ ، هولندا ، المملكة المتحدة ، الدانمارك ، اليونان ، أسبانيا ، البرتغال ، ايرلندا ، السويد ، فنلندا ، النمسا ، استونيا ، بولندا ، جمهورية التشيك ، الجمهورية السلوفاكية ، سلوفينيا ، قبرص ، لاتفيا ، ليتوانيا ، مالطا ، المجر ، رومانيا ، بلغاريا ، تأسس بناء على اتفاقية معروفة بإسم معاهدة ماسترخت الموقعة عام ١٩٩٢ م ، وللاتحاد الأوربي نشاطات عديدة أهمها كونه سوق موحد ذوعملة واحدة هي اليورو الذي تبنت استخدامه ١٣ دولة من أصل الـ ٢٧ دولة الأعضاء ، كما أن له سياسة زراعية مشتركة وسياسة صيد بحري موحدة ، ويمثل الإتحاد الأوروبى واحدة من أول أفكار التوحيد السلمي من خلال التعاون والمساواة في العضوية والتى قدمها المفكر السلمي فيكتور هوجو عام ١٨٥١، ويقابل الإتحاد الأوروبى فى أوروبا الإتحاد الإفريقى فى إفريقيا : The African Union (AU) وأنشأ الإتحاد الإفريقى في يوليو ٢٠٠٢ ومن أهدافه المساعدة على ترسيخ الديمقراطية وحقوق الإنسان والتنمية فى قارة أفريقيا وخاصة بزيادة الإستثمار الأجنبي من خلال الشراكة الجديدة لتنمية إفريقيا (برنامج النيباد) ، رئيسه الأول كان رئيس جنوب أفريقيا " ثابومبيكى" ، يضم ٥٣ دولة وبذلك يشمل الإتحاد جميع دول إفريقيا ماعدا المغرب (وكانت المغرب قد انسحبت من عضوية منظمة الوحدة الإفريقية السابقة على الإتحاد الإفريقى إثر اعتراف المنظمة بجمهورية الصحراء العربية عام ١٩٨٢) ، واللغات الرسمية للاتحاد الأفريقي هى الإنجليزية، العربية، الفرنسية والبرتغالية (وبعض الدول الأعضاء لها لغات رسمية أخرى) ، وأنشا الإتحاد الأفريقي خلفا لمنظمة الوحدة الأفريقية والتى أنشأت فى ٢٥ مايو ١٩٦٣ (والتى أتهمت بأنها لم تفعل الكثير لحماية الحقوق وحريات المواطنين الأفريقيين من قادتهم السياسيين لدرجة تلقيبها " نادى الدكتاتوريين " "The Dictators Club") . =



والموظف وفقا لهذا النظام يعين فى وظيفة دائمة بغرض الانخراط فى السلك الوظيفى والذى يعتمد على التدرج الوظيفى من خلال نظم الترقى والتأهيل مع توافر فرص الترقى من خلال برامج التأهيل والإعداد ، ولذلك نجد أن إجراءات التعيين تبدو أكثر صعوبة وتعقيدا فى هذا النظام لأن التعيين لايتم لشغل وظيفة بعينها ولكن يتم التعيين بهدف الانخراط فى سلك وظيفى ممتد يشمل حياة الموظف المهنية كلها.

وقد ظهر هذا النظام منذ نشأة عصبة الأمم ولكنه لم يطبق لظروف خاصة وقتئذ ، ويعد أول تطبيق لهذا النظام هو ماتم اعتماده فى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣١ (١).

= د. محمد الحسينى مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٥٧ وكذا د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٤٦٦ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ١٠٩١ ومابعدها ، أنظر كذلك د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٩٠ ومابعدها ، الموقع الرسمى للإتحاد الإفريقى http://www.africa-union.org ، والموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com ، وكذا الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http://www.goole.com.eg) .

١ – منظمة العمل الدولية :

International Labour Organization (ILO)

تأسست عام ١٩١٩، باعتبارها جزءا من معاهدة فرساى ، مقرها : جنيف- سويسرا عدد الأعضاء: ١٧٦ عضوا (تنفرد منظمة العمل الدولية بنظام خاص للعضوية إذ ان وفد الدولة العضو بالمنظمة يشمل ممثلى الحكومة وممثلى منظمات أصحاب العمل وكذا ممثلى العمال فيما يعرف بمبدأ الثلاثية TRIPARTISME) ، وفى عام ١٩٤٦ أصبحت أول وكالة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة ، وهى منظمة معنية بتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال (فى القطاعين العام والخاص)، واستندت المنظمة على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا إرتكز على العدالة =



وقد عرّف **جهاز التفتيش العام بالأمم المتحدة** نظام السلك الوظيفى بأنه :

" تطور الأنشطة المهنية للفرد أثناء حياته ، وهذا التطور يحدث بطريقة مطـّردة ومتزايدة ".

أى أن أهمية وقيمة نشاط الموظف فى تزايد مستمر وكذا الراتب الذى سيحصل عليه ، وقد عرّفت **لجنة الوظيفة العامة بالأمم المتحدة** السلك الوظيفى بأنه :

" إسلوب دائم يساهم فى الاستخدام الفعّال والرشيد للموارد

= الاجتماعية ، ومنظمة العمل الدولية هي مصدر لعدد من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل بشاني ساعات وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تعزز الأمن والسلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة ، وتضم منظمة العمل الدولية ١٧٥ دولة ، وفى عيدها الخمسين عام ١٩٦٩ منحت المنظمة جائزة نوبل للسلام ، والجدير بالذكر أنه يعقد مؤتمر دولى للعمل كل عامين ، ولكل دولة الحق فى أن تشارك فى المؤتمر بأربعة مندوبين إثنان من الحكومة وواحد ممثل للعمال وواحد يمثل أرباب العمل ، ومن أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم ٨٧ (١٩٤٨) والتى تنص على حق العاملين فى تكوين الجمعيات والتنظيمات النقابية (ويجدر بالذكر أن الدستور المصرى يكفل للمصريين جميعا الحرية الشخصية وحرية الرأى وحرية التعبير وحرية النشر وحرية تكوين الجمعيات . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ الجزء ٣٢ . ص ٣٩٠) ، والإتفاقية رقم ١٠٠ (١٩٥٠) والتى تنص على المساواه فى الأجور بين الرجل والمرأة نظير القيام بنفس العمل ، والإتفاقية رقم ١١١ (١٩٥٨) والتى تنص على حظر التمييز فى التوظف بناء على الجنس أو اللون أو الدين أو الآراء السياسية ، والإتفاقية رقم ١٣٨ (١٩٧٣) والتى تنص على الحد الأدنى لسن عمالة الأطفال وهو سن التعليم الإلزامى ، للمزيد أنظر الموقع الرسمى لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org ، كذلك الموقع الرسمى المجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com . الموقع الرسمى لموسوعة بريتانيكا http://www.Britannica.com ، الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg) ، وكذا الموقع الرسمى لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org



البشرية ويسمح بالتوفيق بين تحسين أداء الموظف واحتياجات التنظيم الإدارى ووضع نظم متبادلة بهدف تحقيق أفضل إشباع لهذه الاحتياجات " [1].

وبذلك يختلف مفهوم نظام السلك الوظيفى [2] عن مفهوم الترقية ، فالترقية مجرد مكافأة أى أنها تعد إحدى أدوات نظام السلك الوظيفى ، ويساهم القضاء الدولى فى ترسيخ وتوضيح عناصر السلك الوظيفى داخل الإدارة الدولية عن طريق إيجاد نوع من التوازن بين السلطة التقديرية للإدارة [3] **Le Pouvoir Discretionnaire** فى تجديد العقود من ناحية وكفالة حد أدنى من الأمان للموظف من ناحية أخرى ، وتعمل المنظمات الدولية الآن على إعداد مشروعات متكاملة لنظام السلك الوظيفى .

١- د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - ٢٠٠١ ص ٨٥ ، ٨٦ عن L'ONU , Assemblee Generale , rapport de la CFPI , Documents officiels , 37eme session , supplement No 30(A/37/30) P 134, Par 42.

٢ - ونجد تطبيقا لمفهوم السلك الوظيفى فى ضم مدد الخدمة للموظفين الذين ينتقلون من منظمة لأخرى وإحتسابها كسنين خدمة تراكمية مساوية للانخراط فى السلك الوظيفى .

٣- السلطة التقديرية ، أعمال السيادة ، نظرية الضرورة هى ثلاث نظريات إبتكرها القضاء مؤيدا بالفقه لموازنة أو تخفيف مبدأ الشرعية أو المشروعية ، ويجدر بالذكر أن القرار التأديبى لايخضع إلا لرقابة المشروعية . محمد مرغنى خيرى - القضاء الإدارى ومجلس الدولة - الطبعة الثانية - ١٩٩٠ - ص ٤١ ومابعدها ، وكذا د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ٨٣ ، وكذلك د.رمزى طه الشاعر - الوجيز فى القضاء الإدارى - أكاديمية الشرطة - ١٩٩٣ ، ص ١١٨ ومابعدها ، وكذلك د. محمد عبدالعال السنارى - القانون الإدارى مع التعمق - جامعة أسيوط - كلية الحقوق ، ص ٧٢ ، ود. ثروت عبد العال ود. عبد المحسن سيد ريان - قانون القضاء الإدارى - دار النهضة العربية - ١٩٩٦ ، ص ٢٥٠ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى - الوجيز فى القانون الإدارى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢- ص ٥٨٥ ومابعدها .



ويلقى نظام السلك الوظيفى تأييدا من نقابات وتجمعات الموظفين الدوليين إذ أنه يحقق لهم نوعا من الاستقرار ويمثل ضمانة بالنسبة لهم ، وقد اختلفت الآراء حول نظام السلك الوظيفى مابين مؤيد ومعارض ففريق المؤيدين يرى أن هذا النظام قد تضمنته - سواء صراحة أو ضمنا - المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية وخاصة ميثاق الأمم المتحدة ، كما إن الأعمال التحضيرية السابقة على نشأة منظمة الأمم المتحدة قد أظهرت إتجاه نية واضعى الميثاق إلى اعتماد نظام السلك الوظيفى حتى يمكن الاستفادة من الخبرات المكتسبة للموظفين ، أيضا - إن عدم الأخذ بهذا النظام يقود المنظمة إلى البحث عن موظفين مؤقتين بمقابل مادى أعلى مما يؤدى لإرهاق ميزانية المنظمة ، بالإضافة إلى أن نظام السلك الوظيفى يؤدى لاستقلال الموظفين الدوليين عن أى سلطة أو جهة خارج المنظمة .

بينما يرى فريق المعارضين أن الأخذ بهذا النظام يؤدى إلى إضعاف إحكام رقابة الدولة على رعاياها بالمنظمة مما قد يضعف ولائهم لها ، وأن الأخذ بهذا النظام سيؤدى لصعوبة ضخ دماء جديدة بالمنظمة مما قد يصيبها بالعقم ، كما أن الأخذ بهذا النظام يؤثر بالسلب على التوزيع الجغرافى للوظائف وعلى التوزيع العادل للوظائف بين أعضاء المنظمة من جهة ، ويؤثر أيضا على إمكانية استعادة الكوادر الوظيفية الوطنية العاملة فى الإدارات الدولية نظرا لطول مدة الخدمة من جهة أخرى ، بالإضافة إلى أن برامج التأهيل للترقية التى يعتمد عليها هذا النظام مشكوك فى جدواها ومن ثم فقد تتم الترقية بغض النظر عن ملائمة التكوين المهنى للموظف للترقية [1] ، وإن كنا

---

١ - ومناط الترقية فى مصر وفقا لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ أن تتم بالاختيار مع التقيد بالأقدمية عند التساوى فى مرتبة الكفاية .... طعن ١١٢٧ لسنة ٢٨ ق جلسة ٥ / ٤ / ١٩٨٧ د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٣٤ ص ١٨١ ، ومن المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن الترقية للوظائف العليا تكون بالاختيار طعن ٣٥٢٩ لسنة ٣١ ق - =



نرى أن هذا النقد لايستند على أسس قوية وأن الواقع العملى قد أظهر الحاجة إلى نظام السلك الوظيفى وخاصة بعد استقرار نظام الوظيفة الدولية ككل ، كما أن هذا النقد فى بعض نقاطه يمثل تزكية ومدح لنظام السلك الوظيفى فماذا يعيب النظام مثلا فى كونه يضعف من سيطرة الدول على رعاياها ومن ثم يضمن استقلالهم وحيدتهم .

ويرتكز نظام السلك الوظيفى على أنماط معينة للتعيين والترقية والتقييم بالإضافة إلى إعمال برامج للتأهيل الوظيفى المهنى [1].

= جلسة ٨٨/٦/٢٦ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٣٠ - ص ١٩٤ ، وأن المناط فى الترقية بالاختيار الجدارة والأقدمية طعن ١٣٣٦ لسنة ٢٦ ق جلسة ٨٦/٦/٢٢ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٣٠ – ص ٢٢٢ ، كما أن حسن السلوك وطيب السمعة شرط من شروط الترقية طعن ١٣٠٨ لسنة ٢٦ ق جلسة ٨٦/١١/٣٠ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤- ١٩٩٥ - الجزء ٣٠ – ص ٤١٧ ، ويجوز للموظف التنازل عن الترقية ولايجوز إجباره على تنفيذ قرار الترقية طعن رقم ٢٢٤٧ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩١/٢/١٦ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤- ١٩٩٥ - الجزء ٣٠ ، ص ١٩٢ ، أنظر كذلك د. محمد أنس قاسم جعفر – نظم الترقية فى الوظيفة العامة – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – الطبعة الثانية ، ص ١٣٤ ومابعدها ، وص ٢١٥ ومابعدها ، وص ٢٢٣ ومابعدها ، وص ٢٣٨ ومابعدها ، وص ٢٤٦ ومابعدها .

١ – وأنماط التعيين فى إطار نظام السلك الوظيفى هى :أ– التعيين بصفة دائمة : وذلك لايعنى التعيين فى الوظيفة مدى الحياه فليس المطلوب خلق نظام يتمسك بالموظف مهما كان أداؤه ومن ثم تقويض أداء المنظمة ولكن ذلك يتضمن تولّى الوظيفة والتدرج فيها بضوابط عدة تقف على صلاحية الموظف وقدرته ونزاهته وحاجة المنظمة لخدماته ، وينطوى هذا التعيين على مراجعة أداء الموظف دوريا للوقوف على مؤهلاته وقدرته على القيام بأعباء الوظيفة ، كذلك ووفقا لهذا النظام فإنه لايجوز فصل الموظف إلا إذا دعت ضرورات الإدارة لذلك كإلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين أو إذا كانت خدمات الموظف غير مرضية Services non-satisfaisants ، ولقد جرى العمل فى كثير من المنظمات الدولية على أن الموظف الذى يصدر قرار بفصله بسبب إلغاء الوظيفة يتمتع بحق اختيار إحدى الوظائف =



= الشاغرة بالمنظمة طالما أنه يحوز المؤهلات اللازمة لشغلها وتلتزم المنظمة بالعثور على وظيفة له حتى ولو كانت أقل درجة أو أقل راتبا .

ب – التعيين الداخلى : وفى هذا النظام يكون التعيين من الموظفين العاملين داخل المنظمة فى وظيفة أخرى سواء من إدارة الموظف أو من إدارة أخرى ، والملاحظ أن هذا النظام يلقى قبولا من جانب المنظمات حيث إنه يتناسب مع نظام السلك الوظيفى ، ولكن فى بعض الحالات يتعذر شغل الوظيفة من خلال هذا التعيين الداخلى فهنا تلجأ الإدارة لإسلوب المسابقة العامة لشغل هذه الوظيفة من خارج المنظمة ، ولقد أخذ على هذه الطريقة أنها تعمل على تقويض الأداء العام للمنظمة خاصة في ظل وجود برامج للتأهيل غير مجدية للارتقاء بمستوى الموظفين وأنه قد يتوافر مرشحين من خارج المنظمة لديهم خبرة وكفاية أكثر من موظفى المنظمة ، ولكننا نرى أن أصحاب هذا الرأى قد أغفلوا أن موظفى المنظمة يكونون فى أغلب الأحوال أقدر على النهوض بأعباء الوظيفة من الموظفين من خارج المنظمة وأنهم أحق من غيرهم بتولى هذه الوظائف مع مراعاة أن يكون المعيار دائما وأبدا فى التعيين = فى المنظمة القدرة والكفاية وتغليب صالح المنظمة على أى اعتبار آخر ، بمعنى ألا يتم تعيين موظف أدنى من المستوى المطلوب لمجرد كونه من أبناء المنظمة .

ج – التعيين فى الوظائف الدنيا : وفى هذا النظام يتم وضع الموظف على أول السلم الوظيفى بتعيينه فى أولى درجاته ، ويتبع هذا النظام سواء كان التعيين لأول مرة داخل الإدارة الدولية أوعند الانتقال من وظيفة لوظيفة أخرى داخل المنظمة ، وإذا كان التعيين فى الدرجات الدنيا فى أول السلم الوظيفى هو الأصل طبقا لنظام السلك الوظيفى فإن بعض المنظمات تورد استثناءا على هذا الأصل ويتم التعيين فى درجات أعلى وذلك فى حالة وجود احتياجات خاصة لإدارة المنظمة تتطلب تعيين أشخاص ذوى مؤهلات خاصة (مع التوفيق بين هذا التعيين ومقتضيات نظام السلك الوظيفى لأن إطلاق يد الإدارة فى هذا المجال يفرغ مفهوم السلك الوظيفى من مضمونه)

– الترقية فى إطار نظام الوظيفة المغلقة : وتتم الترقية لمنح الموظف فرصة الوصول إلى درجات أعلى فى السلم الوظيفى ويجب أن نميّز هنا بين مايعرف " بالسلك الوظيفى الكبير " و" السلك الوظيفى الصغير " ففى إطار الأول يحق للموظف الوصول لأعلى درجات السلم الوظيفى الإدارى بالمنظمة بينما فى إطار السلك الوظيفى الصغير يحق للموظف الترقية لأعلى الدرجات داخل طائفته الوظيفية فقط ، وتتم الترقية عن طريق تقييم تجريه الإدارة لمؤهلات الموظفين وقدراتهم وخبراتهم المهنية فضلا عن مستوى وطبيعة الخدمات التى يؤديها هؤلاء الموظفين ، ويرتبط النقل بالترقية ، كذلك – يتم النقل بناءا على قرار من السلطة الخاضع لها الموظف سواء بناء على طلبه أو لصالح العمل بالمنظمة .=



ثانيا : نظام الوظيفة العامة المفتوحة (١) :

وهذا النظام يضفى الطابع العقدى على الوظيفة الدولية فيتم شغل الوظيفة بموجب عقود محددة المدة يكون لكل من طرفيها إنهاؤها طبقا لشروط محددة ، وبموجب هذا النظام يتم تعيين الشخص فى الوظيفة التى تتلاءم مع مؤهلاته بغض النظر عن موقعها فى الهيكل الوظيفى ، وعلى ذلك فالتعيين فى الوظيفة يعتمد على عناصر كثيرة كالتوصيات والآراء التى تقدمها المؤسسات

=- التأهيل والإعداد فى إطار نظام الوظيفة المغلقة :

ويمثل الإعداد الفنى والتأهيل ركنا أساسيا فى النظم الوظيفية فى المنظمات الدولية فهو يكفل الإعداد المستمر للموظفين لأداء مهام وواجبات جديدة من جهة ، ويشكل أداة للترقية والتقدم فى الهيكل الإدارى للمنظمة من جهة أخرى ، كما أنه يتم تقييم أداء الموظف باستمرار للوقوف على صلاحيته لشغل وظيفة أعلى ، ويتم التقييم بمعرفة السلطة الأعلى وغالبا مايكون دوريا أو مرتبطا بتجديد العقد أو تغيير الوظيفة ، ويستثنى من هذا التقييم موظفى الدرجات العليا ، ويرتكز نظام التقييم على إعداد تقارير عن حالة الموظف ، وهذه التقارير على اختلافها غالبا مايكون الغرض منها الوقوف على عنصرين :

أولهما : يتعلق بالمعرفة العلمية والقدرات الشخصية

والثانى : يتعلق بإمكانات القيادة والصلاحية للعمل كرئيس ، وهذه التقارير لاتخضع للرقابة القضائية - نظرا لأنها من رخص الإدارة - إلا فى أضيق نطاق للتأكد من أن هذه التقارير قد تم إعدادها طبقا لإجراءات صحيحة أم لا ودون أن يؤدى ذلك إلى حلول الجهة القضائية محل الإدارة فى تقييم أداء الموظف ، ولكن ذلك لايعنى بطبيعة الحال أن تكون سلطة الإدارة فى مجال التقييم سلطة تحكمية (فقد أبطلت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فى مسألة **Ali Khan** التقرير الذى تم إعداده عنه دون الإطلاع على أوراق قدرت المحكمة أنها جوهرية فى مجال تقييم قدراته) ، وفى جميع الأحوال فإن للموظف أن يطعن فى صحة هذه التقارير ومن ثم تلتزم الإدارة فى هذه الحالة بإجراء تحقيق يكفل سماع وجهة نظر كافة الأطراف . د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٩١ ومابعدها . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

١- د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - ٢٠٠١ ، ص ١٠١ ومابعدها .



العلمية والتجمعات النقابية ، ويبدأ هذا التعيين بفترة اختبار يمكن إنهاؤها فى أى وقت من جانب الإدارة ، والتعيين بموجب عقود محددة المدة لايعطى الموظف أى أمل فى تجديد عقده حتى فى حالة قيامه بعمله بصورة مُرضية لإدارة المنظمة (١) ، وإن كان ذلك لايعنى الجوّر على حق الموظف فى الاستمرار فى العمل بالمنظمة الدولية إذ أن العرف جرى على أن يتم تجديد هذه العقود مادام ذلك لايتعارض وصالح المنظمة (يجدر بالذكر أن بعض المنظمات تضع حدا أقصى للتجديد) (٢) .

ويجتهد القضاء الإدارى الدولى فى معظم الأحيان لإيجاد إطار ثابت لتجديد العقود ، وتتنوع المبررات للإدعاء بوجود حق فى التجديد فأحيانا ترى المحكمة أن مسلك الإدارة الإيجابى فى مواجهة الموظف وتقديرها لجهوده يعد بمثابة اعتراف نسبى بوجود أمل للموظف فى التجديد ، وأحيانا أخرى تعتمد المحكمة على المدة التى أمضاها الموظف فى خدمة المنظمة للقول بتجديد عقده ففى مسألة **Jabbour** انتهت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى إنه وعلى الرغم من عدم وجود التزام على الإدارة بمّنح الطاعن تعاقد بقصد الانخراط فى سلك وظيفى فإنه وقد أمضى خمسة عشر عاما فى خدمة المنظمة فإنه أصبح يحوز الحق فى أن تمنحه المنظمة عقدا جديدا لمدة قصيرة وأن تعمل بجد وحسن نية **Bonne foi** على منحه وظيفة أخرى .

---

١ - ففى مسألة **EL - NAGGAR** ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن اعتراف الإدارة بمؤهلات وقدرات صاحب الشأن لايخلق فى حد ذاته حق قانونى حاسم يلزم المنظمة بتجديد تعاقده . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٢ - أكدت محكمة العدل الدولية فى مراجعتها لأحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية إلى تقرير وجود سلوك متطور يستهدف منح بعض حائزى العقود محددة المدة - طالما كان أداؤهم مرضيا للإدارة - الحق فى تجديد عقودهم متى كان ذلك فى صالح المنظمة . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



وترى المحكمة أيضا أن العقود المكلّف حائزوها بمهام محددة تعطيهم الحق فى تجديد عقودهم لحين انتهاء هذه المهام فاستمرار هذه المهام يعد مبررا كافيا لتجديد تعاقدهم (1).

ويضمن نظام الوظيفة العامة المفتوحة رقابة الدول على موظفي المنظمة وتأكيد تبعية السكرتارية للدول الأعضاء ، ويضمن أيضا ولاء هؤلاء الموظفين لدولهم ، ومن صور التعيين فى هذا النظام التعيين لمدة غير محددة ويتم ذلك من خلال تعاقد مؤقت لاتحدد نهايته ويكون نافذا إلى أن يتم تحويله لعقد من نوع أو طائفة أخرى ، ولاتعطى هذه العقود أى حقوق لحائزها فى تعيين من نوع آخر (2) ، ويحق لرئيس الإدارة الدولية إنهاء العمل بهذا العقد طالما أن ذلك كان فى صالح المنظمة ، ولم يتطلب القضاء الإدارى الدولى أى شروط فى هذا المجال سوى أن يكشف الرئيس الإدارى عن الأسباب التى دعته لذلك للتأكد من مشروعية غاية هذا الإنهاء .

ومن السمات المميّزة لنظام الوظيفة المفتوحة عدم تطبيق نظام الترقية ، حيث أن الترقية تأخذ شكل إعادة تشغيل الموظف بعد انتهاء مدة تعاقده عن طريق تطبيق نظام تجديد العقود والذى تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية واسعة.

---

1 – ولقد أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة على هذا المسلك القضائى من خلال قرارها رقم ١٣٧ / ١٢٦ والصادر فى ١٧ ديسمبر عام ١٩٨٢ والذى تنص فقرته الخامسة على أن الموظف الذى يعين لمدة محدودة والذى أتم خمس سنوات متصلة فى خدمة الأمم المتحدة وكانت خدمانه مرضية فإنه يجب أن تدرس حالته وتؤخذ بعين الاعتبار المنصف بقصد تعيينه فى وظيفة دائمة . الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

2 – وتنص المادة ١٠٤/ ١٢ ب من لائحة موظفى الأمم المتحدة على أن العقود محددة المدة لاتسمح لحائزها بانتظار تجديدها أو منحه تعيينا من نوع آخر .



ويلقى هذا النظام قبولا فى العديد من المنظمات ذلك أن هذا النظام يتيح تعدد جنسيات وشرائح أعمار العاملين فى المنظمة والتجديد الدائم لهم مما يكون له أثر إيجابي على فاعلية الأداء داخل المنظمة ، كما أن هذا النظام يسهل معه سرعة تبادل الموظفين بين المنظمات الدولية ومن ثم تحقيق أقصى استفادة منهم مما ينعكس بالإيجاب على فاعلية أداء هذه المنظمات .

وتبدو مزايا هذا النظام أكثر وضوحا فى المنظمات ذات الطابع العملى والفنى والتى تنفذ برامج بحثية حيث يتطلب تنفيذ هذه البرامج اللجوء لإبرام عقود محددة المدة ، وفى هذه الحالة فإن العقود محددة المدة تضمن مرونة وفاعلية الإدارة [١].

ثالثا : نظام الوظيفة العامة المختلطة [٢] :

وفى إطار هذا النظام يتم تطبيق نظامي الوظيفة المغلقة والمفتوحة جنبا إلى جنب داخل الإدارة الواحدة ، فيتم تقسيم الوظائف داخل الإدارة الدولية إلى طائفتين ويطبق أحد النظامين على طائفة والنظام الآخر على الطائفة الأخرى من الوظائف ، وغالبا ما يتم هذا التقسيم وتحديد نسب الطائفتين وفقا لإجراءات ذات طابع سياسي [٣] .

---

١ - وقد أشارت المادة ٧/ ج من نظام موظفى الهيئة الدولية للطاقة النووية إلى أنه بالنظر لكون هيئة موظفيها تشتمل بصفة أساسية على متخصصين فى المسائل العلمية والفنية فإنها تعمل على الحد من نسبة الموظفين الدائمين .

٢- د. عصام زناتي - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - ٢٠٠١ ، ص ١٠٧ ومابعدها .

٣ - ففى الأمم المتحدة مثلا نجد أن نسبة التعيينات بعقود محددة المدة أى أقل من عشر سنوات تزيد على الـ ٥٠ % بينما لاتتعدى النسبة الـ ٥ % لشاغلى الوظائف لمدة تزيد =



وتطبيق النظامين داخل الإدارة الدولية الواحدة هو من متطلبات الإدارة الدولية حيث يعجز نظام واحد بعينه على تحقيق فاعلية الأداء للإدارة ، أيضا - يعد ذلك نتيجة منطقية لاختلاف المبادىء التى تحكم العمل داخل المنظمة وتعارضها فى بعض الأحيان كالتعارض بين مبدأى التوزيع الجغرافى والجدارة والإختصاص [1].

وتطبق الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة [2] هذا النظام حيث يسير الإتجاه نحو استخدام عقود محددة المدة مع إمكانية تجديدها لمدد بحيث تؤدى لتراكم مدد خدمة للموظف لتساوى تقريبا نظام السلك الوظيفى.

** ** **

= على ٢٥ سنة ويعكس ذلك تغليب نظام العقود محددة المدة على السلك الوظيفى . الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

١ - أشار جهاز التفتيش العام ولجنة الوظيفة الدولية إلى أن السياسة الرشيدة لموظفى السكرتارية تتطلب ضرورة تحديد نسبة موظفى السلك الوظيفى وغيرهم من الموظفين وإيجاد إسلوب للتصنيف بين الوظائف الدائمة وتلك غير الدائمة من خلال التفرقة بين المجموعات المهنية والتى تتميز بالاستمرارية وتلك غير المهنية ، وتعمل الأمم المتحدة حاليا على اعتماد صيغة توفيقية - وطبقا للتوصية التى أصدرتها مجموعة الخبراء الحكوميين المختصين بدراسة فاعلية الأداء الإدارى والمالى للمنظمة - يمنح بمقتضاها من أمضى فى خدمة المنظمة ثلاث سنوات متصلة تعيين دائم مع الالتزام بمراعاة سقف للوظائف الدائمة لايتعدى نسبة الـ ٥٠ % من إجمالى وظائف السكرتارية . الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة

http://www.un.org .

٢- المنظمات المتخصصة المقصود بها المنظمات المرتبطة مع الأمم المتحدة - من خلال المجلس الاقتصادى والاجتماعى - بإتفاقية خاصة تعرف بإتفاقية الوصل , Accord de Liaison - Relationship Agreement . د. أحمد حسن الرشيدى - الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٩٣ - ص ١١٣ .



الباب الأول

واجبات الموظفين الدوليين



مقدمة :

يقوم الموظفون الدوليون بأداء المهام الموكلة إليهم بالمنظمات الدولية التى يعملون بها فى إطار القواعد القانونية التى تحكم الوظيفة الدولية وطبقا لأحكام ميثاق المنظمة واللائحة الداخلية لها ويخضعون كذلك لأحكام النظام الأساسى ولوائح التوظف ، فالموظفين الدوليين لهم حقوقا وامتيازات وحصانات يتمتعون بها بمقتضى الوظيفة الدولية ، كذلك تفرض عليهم هذه الوظيفة واجبات يتعين عليهم القيام بها ومحاسبتهم على الإخلال بها والتقصير فيها.

ونظرا للطبيعة الخاصة للوظيفة الدولية تنقسم الواجبات المنوطة بالموظف إلى واجبات مرتبطة بالطابع الدولى للوظيفة وملازمة له وأخرى ذات طابع مهنى ذلك أن الموظف الدولى هو محور لمجموعة من العلاقات المتشابكة والاعتبارات المختلفة نتيجة اختلاف – وكذا للطبيعة الخاصة بالوظيفة الدولية.

وتربط الموظف الدولى أثناء عمله بالمنظمة علاقات بوطنه وكذا بالدولة التى ينتمى لجنسيتها وكذا بحكومة دولته فليس معنى إنضمامه للمنظمة الدولية إنسلاخه عن وطنه فالمنظمات الدولية لاتضم المسلخطين على أوطانهم ، هذا بالإضافة إلى علاقة الموظف الدولى بالمنظمة التى يعمل لديها وإدارتها ، أيضا – علاقة الموظف الدولى بالدولة أو الدول التى ينفذ على أرضها المهام الموكولة إليه من قبل المنظمة .

وهناك مجموعة أخرى من الواجبات الوظيفية ذات الطابع المهنى البحت يتعين على الموظف الدولى مراعاتها شأنه فى ذلك شأن الموظف العام فى الأنظمة الداخلية أو أى موظف أو مستخدم فى أى هيئة أو مؤسسة مثل الولاء للمنظمة والعمل بنزاهة وبإخلاص والالتزام بمبادىء وأهداف المنظمة ، والاستقلال عن دولته أثناء مباشرته لعمله وأن يكون سلوكه متفقا مع مايقتضيه



عمله وكذا عدم الجمع بين وظيفته بالمنظمة وأي عمل آخر ، وألا يشتغل بأى نشاط سياسى ، كذلك عدم قبول أي هدايا أو تكريم أو أوسمة أثناء الخدمة إلا بعد موافقة المنظمة ، واحترام القوانين واللوائح البوليسية لدولة مقر المنظمة ، ويقع على الموظف الدولى أيضا التزام بالمحافظة علي أسرار المنظمة وعدم إفشائها وذلك سواء أثناء فترة عمله بالمنظمة أو بعد تركه للخدمة .

وتنتهى خدمة الموظف الدولي شأنه فى ذلك شأن الموظف العام فى الأنظمة الداخلية لعدة أسباب مثال انتهاء مدة العقد المحددة بقرار التعيين ، انتهاء الأجل المنصوص عليه قانونا ، الاستقالة ، الإقالة أى الفصل بحكم تأديبي ، الوفاة ، وجود أسباب شخصية (كعدم اللياقة الصحية مثلا) ، إلغاء الوظيفة ، أو فقدان أحد شروط الوظيفة .

ويترتب على انتهاء الخدمة عدة آثار كمنحه التعويض المادى عن مدة خدمته وتمتعه بالحصانة فيما يتعلق بالأعمال التى قام بها أثناء تقلده للوظيفة ، كما يقع على الموظف الدولى أحيانا التزامات حتى بعد تركه للوظيفة لدى المنظمة ، بل ومن الممكن أن تمتد هذه الالتزامات للدول الأعضاء بالمنظمة وللدولة التى يحمل جنسيتها تقديرا وإحتراما للوظيفة الدولية ولحساسيتها .

= = = = =



الفصل الأول
الواجبات المرتبطة بالطابع الدولي للوظيفة

نتناول في هذا الفصل واجبات الموظفين الدوليين المرتبطة بالطابع الدولى للوظيفة [1] ، فالموظف الدولي عليه واجبات والتزامات ترتبط بالطابع الدولى

١ - فالموظف الدولى لايخضع للقضاء الداخلى للدول فيما يتعلق بالتصرفات التى يقوم بها أثناء أدائه لمهامه باعتباره موظفا دوليا

" .... As the Court has observed, the Secretary-General, as the chief administrative officer of the Organization, has the primary responsibility to safeguard the interests of the Organization; to that end, it is up to him to assess whether its agents acted within the scope of their functions and, where he so concludes, to protect these agents, including experts on mission, by asserting their immunity. This means that the Secretary-General has the authority and responsibility to inform the government of a member State of his finding and, where appropriate, to request it to act accordingly and, in particular, to request it to bring his finding to the knowledge of the local courts if acts of an agent have given or may give rise to court proceedings. That finding, and its documentary expression, creates a presumption of immunity which can only be set aside for the most compelling reasons and is thus to be given the greatest weight by national courts. The governmental authorities of a party to the General Convention are therefore under an obligation to convey such information to the national courts concerned, since a proper application of the Convention by them is dependent on such information. Failure to comply with this obligation, among others, could give rise to the institution of proceedings under Article VIII, Section 30, of the General Convention . "

(قضية السيد كومارسوامى . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية - (http://www.icj-cij.org .



= "..."Section 22: Experts (other than officials coming within the scope of Article V) performing missions for the United Nations shall be accorded such privileges and immunities as are necessary for the independent exercise of their functions during the period of their missions, including time spent on journeys in connection with their missions. In particular they shall be accorded:

(b) in respect of words spoken or written and acts done by them in the course of the performance of their mission, immunity from legal process of every kind. This immunity from legal process shall continue to be accorded notwithstanding that the persons concerned are no longer employed on missions for the United Nations."

(القسم ٢٢ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة)

"Section 30: All differences arising out of the interpretation or application of the present convention shall be referred to the International Court of Justice, unless in any case it is agreed by the parties to have recourse to another mode of settlement. If a difference arises between the United Nations on the one hand and a Member on the other hand, a request shall be made for an advisory opinion on any legal question involved in accordance with Article 96 of the Charter and Article 65 of the Statute of the Court. The opinion given by the Court shall be accepted as decisive by the parties ..."

(القسم ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفي الأمم المتحدة)

" ... as is clear from Article VIII, Section 29, of the General Convention, such compensation claims against the United Nations shall not be dealt with by national courts but shall be settled in accordance with the appropriate modes of settlement that the "United Nations shall make provisions for" pursuant to Section 29. The Court furthermore considers that it need hardly be said that all agents of the United Nations, in whatever official capacity they act, must take care not to exceed the scope of their functions, and should so comport themselves as to avoid =



للوظيفة وتقع عليه أيضا التزامات وواجبات تجاه وطنه بصفته مواطنا يتمتـــع بكافة حقوق المواطنة ، وتظهر هذه الالتزامات في علاقته بوطنه وكـذا فـــي علاقته بحكومة دولته .

المبحث الأول
علاقة الموظف الدولي بوطنه وبحكومة دولته

===

المطلب الأول
علاقة الموظف الدولى بوطنه

ينتمى الموظف الدولى لوطنه الذى نشأ على أرضه ولايجب أن ننكر علي الموظف الدولي هذا الانتماء للوطن ولأعرافه وتقاليده ، ولانغفل أيضا الجانب العاطفي في هذه العلاقة فلا نطلب منه أن يمزق جميع الروابط بينه وبين وطنه لمجرد شغله للوظيفة الدولية ، فالموظف الدولى قد نشأ علي أرض وطنه وله جميع الحقوق باعتباره مواطن يحمل جنسية دولته ، مثال لذلك رأت إدارة منظمة الأمم المتحدة فى قضية السيد " **مرتشد** " أن مجرد تغيير الجنسية وإنهاء العلاقة مع الوطن الأم سبب فى عدم استيفاء شروط شغل الوظيفة ، ونحن نختلف مع هذه الرؤية فالموظف حر فى اختيار جنسيته كما يشاء خاصة إذا ما أخذنا فى الاعتبار بعض الاعتبارات السياسية لدول الكتلة الشرقية

= claims against the United Nations ... "

(قضية السيد كوماراسوامى) .الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org) . أنظر كذلك د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ١٥٤ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف ص ٣٤٩ ومابعدها.



سابقا (والتى أنهت عزلتها بإنضمامها للإتحاد الأوروبى) ، ولا نرى استثناء لذلك إلا فى حالة الإخلال بتطبيق قاعدة التوزيع الجغرافى فالجنسية ليست معيار أو هى ليست من مقومات الوظيفة فالمعيار دائما للكفاءة والنزاهة والإختصاص وهو ماذهب إليه القاضى " **شوييل** " فى رأيه المستقل فى قضية السيد " مرتشد " [1] .

والواقع أن الولاء للوطن لايتعارض مع الولاء للمنظمة أى الولاء الدولى فالمطلوب من الموظف أن يكون مؤمنا بأن الأسرة الدولية أكبر من مجرد فكرة وأن يري ويقتنع أن مصلحة دولته المشروعة آجلا أم عاجلا مرتبطة بمصالح وبتحقيق أهداف المنظمة ، فمسئوليته هنا ليست قومية بل دولية بحتة .

---

١ -

" ..... to the effect that staff members who break their ties with their home countries can no longer claim to fulfil the conditions governing employment in the United Nations "

قضية السيد " مرتشد " .الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



ويتمتع الموظف الدولي بكافة الحصانات والمزايا فيما يتعلق بواجبات وظيفته , ولايجوز لدولته أن تتخذ ضده أي إجراء إذا ماشارك في أي عمل تعتبره عدائيا طبقا لقوانينها الداخلية بمناسبة مباشرته لأعمال وظيفته في المنظمة , مثال لذلك تنص المادة ١٧ (١, ٢) من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على تمتع موظفى الفئة الأولى والثانية بالامتيازات والحصانة الدبلوماسية طبقا لإتفاقية مزايا وحصانات الجامعة وإتفاق المقر , وأن هذه الامتيازات والحصانة هى لمراعاة صالح الجامعة وتمكينها من أداء مهامها ولايجوز أن تكون مبررا لامتناع الموظفين عن الوفاء بالتزاماتهم أو مخالفة قوانين وأنظمة دولة المقر , وبالنسبة لموظفى منظمة الأمم المتحدة فيتمتع موظفيها بالحصانات والامتيازات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة فى جميع الدول الأعضاء بالمنظمة , كذلك نصت المادة ٥٥ من إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية على وجوب احترام قوانين ولوائح دولة المقر



المطلب الثانى

علاقة الموظف الدولى بحكومة دولته

أثارت العلاقة بين الموظف الدولى وحكومة دولته (١) الكثير من الجدل والصراعات بين الحكومات والمنظمات الدولية ، بل إننا نستطيع أن نقول إن

---

١ – ذهبت محكمة العدل الدولية فى حكمها فى قضية الموظف الرومانى إلى القول بتمتع الخبراء وكذا المكلفين بأداء مهمات لصالح المنظمة بالحصانات والامتيازات حتى فى مواجهة دولة الجنسية والدولة التى يقيم فيها بصفة دائمة مالم تتحفظ هذه الدول (والتحفظ هو إعلان انفرادى تلحقه الدولة وقت التوقيع على المعاهدة تقصد بمقتضاه استبعاد أوتعديل الأثر القانونى لبعض نصوص هذه المعاهدة) على أى من بنود إتفاقية الحصانات والامتيازات

' .... independence of international officials and experts in the interests of the Organization; this independence must be respected by all States, including the State of nationality and the State of residence....."

".... To sum up, the Court takes the view that Section 22 of the General Convention is applicable to persons (other than United Nations officials) to whom a mission has been entrusted by the Organization and who are therefore entitled to enjoy the privileges and immunities provided for in this Section with a view to the independent exercise of their functions; that during the whole period of such missions, experts enjoy these functional privileges and immunities whether or not they travel; and that those privileges and immunities may be invoked as against the State of nationality or of residence ***unless*** a reservation to Section 22 of the General Convention has been validly made by that State .. ",

بل إن القاضى " إفنسن " فى رأيه المستقل فى هذه القضية ذهب إلى أبعد من ذلك ورأى أن الحصانة تمتد كذلك لأسرة الموظف مستندا إلى الإعلان العالمى لحقوق الإنسان . د. أحمد أبو الوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – ١٩٨٤ – ص ١٣٥ ، وكذا د. محمد طلعت الغنيمى – الغنيمى الوجيز فى التنظيم الدولى– منشأة المعارف بالإسكندرية – الطبعة الرابعة – ١٩٧٧ – ص ١٤٢ ومابعدها ، (قضية الموظف الرومانى السيد ديميترى مازيلو) .الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية =



أغلبية الدول لم تتقبل ولم تتعايش بعد مع فكرة وجود مصلحة عليا فوق مصلحتها حتي وإن كانت دولية تشمل الأسرة الدولية كلها ، أيضا- لابد ألا نغفل أن الولاء للحكومة قد يتغير بتغير الحكومات وتغير سياساتها (ولعل الإتحاد السوفيتي قبل وبعد تفككه أبلغ مثال علي ذلك).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يوجد التزام على جميع موظفي منظمة الأمم المتحدة - كموظفين دوليين - أن يحافظوا على وجود أفضل إطار للعلاقات مع الدول الأعضاء بالمنظمة وتجنب مامن شأنه أن يعكر صفو هذه العلاقات ومن ثم عليهم ألا يتدخلوا أو ينتقدوا سياسات أو الشئون الخاصة بالحكومات ، وأى إخلال بذلك يمثل مخالفة جسيمة .

ولعل المشكلة تزداد تعقيدا إذا مالاحظنا أن تعيين الموظف الدولي من الممكن أن يتم عن طريق الترشيح من جانب دولته أو بموافقتها علي الأقل (وتشترط بعض المنظمات هذا الشرط حتي لا تضع نفسها في حرج مع أي دولة بسبب تعيين أحد مواطنيها في المنظمة) ، وإن كنا لانتفق مع هذا الإتجاه فما الحرج فى تعيين أى شخص بالمنظمة طالما أقررنا بأن المنظمة الدولية تمثل المصلحة العليا للجماعة الدولية ، فلاشك أن الولاء الحكومي والارتباط بالسياسة التي تتبعها الحكومات يحد من استقلال الموظف الدولي ويؤدي لإهماله لواجباته الدولية وهو مايتعارض مع قانون الوظيفة العامة الدولية والتى تتطلب أن يتمتع الموظف بالحيدة والتجرد [1] .

- http://www.icj-cij.org) ، وكذلك الموقع الرسمي للمجموعة الدولية للمحاماه . http://www.arlawfirm.com

[1]- د. محمد الحسينى مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٥٦.



ويتعين علي الموظف الدولي أن ينأى بنفسه عن المنازعات السياسية فلا يجوز له أن يساهم أويشترك في أي عمل عدائي أو أي عمل ضد حكومته كالاشتراك في حزب مناهض أو نقد سياسة حكومته حتي لو كانت هذه الحكومة لاتتفق مع ميوله أوعقيدته السياسية ، والعكس بالعكس فإتفاقه مع حكومته لايبيح له ممالأتها وتأييدها ، أيضا - عليه أن يحافظ علي الطبيعة الدولية لوظيفته

ويجب علي حكومات الدول - من جهة أخرى - أن تعفي الموظف الدولي من الالتزامات الوطنية التي تتعارض مع واجبات وظيفته .

= = =



الفصل الثاني
الواجبات الوظيفية ذات الطابع المهني [1]

= = = = =

نتناول فى هذا الفصل الواجبات الوظيفية ذات الطابع المهنى للموظفين الدوليين وكذا انتهاء خدمة الموظفيين الدوليين وأسبابها والآثار المترتبة علي انتهاء الخدمة .

= = =

١ - نلاحظ أنها تتطابق تقريبا مع واجبات الموظف العام فى القانون الداخلى ، فطبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - المادة ٧٦ ، ٧٧ فإن من واجبات الموظفين : أ - أداء الواجبات الوظيفية فى الأوضاع التى يحددها القانون ، ب - طاعة الرؤساء (يجب على العامل أن يمتثل للأمر الصادر إليه من رؤساؤه وينفذه) ، ج - عدم إفشاء أسرار الوظيفة : د - مراعاة الأحكام المالية المعمول بها ، هـ - الامتناع عن أى عمل يضعه موضع الشبهات . طعن ١٣٩٢ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٢/٢/١٨ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ . الجزء ٣٦ ص ١٤ ، وكذلك د. رمزى طه الشاعر - الوجيز فى القضاء الإدارى - أكاديمية الشرطة - ١٩٩٣ ، ص ١٦٨ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى - الوجيز فى القانون الإدارى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢ - ص٤٦٣ ومابعدها .



المبحث الأول
الواجبات ذات الطابع المهنى

وتتمثل هذه الواجبات فى :

١ - أداء القسم [١] : يؤدى الموظف الدولي قسم - تختلف صيغته باختلاف المنظمات - قبل مباشرته لأعمال وظيفته ، وطبقا للائحة ١٠١ (ب) من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة تنص على أن : يؤدى الموظفين القسم التالية أمام الأمين العام أو أمام ممثله القانونى : " أعلن بجدية وأقسم بممارسة - بكل الولاء والتقدير والضمير - الوظائف الموكلة لى كمستخدم

---

١ - Nationales . Fonction Publique Internationale et Influences
MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958.page 142,
ويؤدى موظفى الأمم المتحدة قسم خاص قبل الالتحاق بالوظيفة

Regulation 1.1 (b) of the united nations staff regulations " Staff members shall make the following written declaration witnessed by the Secretary-General or his or her authorized representative : " I solemnly declare and promise to exercise in all loyalty, discretion and conscience the functions entrusted to me as an international civil servant of the United Nations, to discharge these functions and regulate my conduct with the interests of the United Nations only in view, and not to seek or accept instructions in regard to the performance of my duties from any Government or other source external to the Organization." ، "I also solemnly declare and promise to respect the obligations incumbent upon me as set out in the Staff Regulations and Rules."

١ (ب) من لوائح توظف موظفى الأمم المتحدة.المادة ١.



مدني دولي للأمم المتحدة لإنجاز هذه الوظائف وملائمة أدائي لصالح الأمم المتحدة ، وألا أقبل تعليمات أو أوامر فيما يتعلق بأداء واجباتي من أي حكومة أو أي مصدر آخر خارج المنظمة ، كما أعلن أيضاً بجدية وأقسم باحترام الالتزامات - المنوطة بي كموظف بالمنظمة - الواردة بلوائح وتعليمات التوظف " ، أيضا - طبقا للمادة ١٤ من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية يؤدي موظفي الجامعة قبل مباشرتهم لعـملهم اليمين التالية " أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصا لجامعة الدول العربية وأهدافها ، وأن أحترم ميثاقها وأنظمتها وأن أؤدي واجبات وظيفتي بدقة وأمانة " ، ويستثنى من القسم الخبراء المعينون لمدة تقل عن ستة أشهر والموظفون المعينون محليا ، ويؤدي الأمين العام والأمناء المساعدون القسم أمام مجلس الجامعة ، ويؤديها باقي الموظفين أمام الأمين العام أو كتابة وترسل بالبريد للأمين العام إذا كانوا وقت التعيين بعيدا عن مقر الجامعة وذلك لحين حضورهم لمقر الجامعة .

٢ - الالتزام بمباديء وأهداف المنظمة : وتنص اللائحة ١٠٢ (أ) من لوائح التوظف الخاصة بموظفي الأمم المتحدة على أن : " الموظفون سيؤيدون ويحترمون المبادئ المنصوص عليها في الميثاق ، يتضمن ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وبالمساواه بين الرجال والنساء ، ولذلك يظهر الموظفون الاحترام لكل الثقافات ، ولايميزون (عنصريا) ضد أي فرد أو مجموعة أفراد ، أو يتجاوزون القوة والسلطة الممنوحة لهم " ، تنص المادة ٣ من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن : " موظفوالأمانة العامة موظفون دوليون مسؤلياتهم وانتماءاتهم تفرضها المصلحة العربية المشتركة ويلتزمون بالقيام بمهامهم وفق ماتقتضيه مصلحة الجامعة وأهدافها وتغليب مصالح المنظمة دائما علي أي اعتبار آخر "[(١)] .

---

١ - ويجدر بالذكر هنا أنه في فضيحة برنامج " النفط مقابل الغذاء " والخاص بالعراق أصـدر الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة قرارا اعتمده مجلـس الأمـن بإنـشاء لجنـة تحقيـق =



٣ – الاستقلال عن دولة الجنسية وكذا أي دولة أخري وألا يتلقي أية تعليمات أثناء أدائه لوظيفته سوي من رؤسائه بالمنظمة [١] .

٤ – أن يكون سلوكه متفقا مع مايقتضيه عمله فالمادة ١٨ الفقرة ١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية والخاصة بواجبات موظفى الأمانة العامة ، وتنص المادة ٥٤ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن تكون ساعات العمل سبع ساعات فى اليوم ويجوز تخفيضها ساعة واحدة خلال شهر رمضان ، كذلك تنص القاعدة ١٠١ (٢) (د) من قواعد التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أنه : "ممنوع منعا باتا ممارسة أى شكل من أشكال التفرقة ...... أو بسبب الانتماء لجنس أو أى تعدى بدنى أو لفظى سواء فى مكان العمل أو بسبب العمل " وأن يمتنع عن القيام بأي عمل قد يمسّ مركزه باعتباره موظف دولي .

– مستقلة ووجهت هذه اللجنة إتهامات لمدير البرنامج السابق السيد " بينون سيفان " معتبرة انه أساء بشكل خطير إلي نزاهة الأمم المتحدة عبر تدخله في توزيع حصص النفط العراقي ، وأن سلوكه كان غير ملائم من وجهة النظر الأخلاقية وأضر بشكل كبير بنزاهة الأمم المتحدة ، وكان السيد كوفى عنان الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة قد عقب على تقرير اللجنة بأنه يشعر بالصدمة والإحباط الشديد لإتهام السيد بينون بخرق قواعد سلوك الأمم المتحدة ، وبأن السيد بينون قد ارتكب مخالفات قوّضت بشكل خطير مصداقية المنظمة الدولية وأنه – أى الأمين العام – سيدرس معاقبة المدير السابق للبرنامج طبقا لإجراءات التأديب المتبعة ، وأكد عنان أنه في حالة تقديم أي من موظفي الأمم المتحدة للمحاكمة الجنائية فان المنظمة ستتعاون مع السلطات الأمريكية وسترفع عنه الحصانة الدبلوماسية للسماح للعدالة بأن تأخذ مجراها . للمزيد عن تفاصيل فضائح برنامج النفط مقابل الغذاء أنظر الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية http://www.aljazeera.net .

١- La Function Publique International et Europeene. ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 36 et 37.



وتنص المادة ١/١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه : " ليس للأمين العام ولاللموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا أثناء تأدية واجبهم تعليمات من أية حكومة أو من أى سلطة خارجية عن الهيئة ، وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسئ إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها " ، أيضا يقع على الدول التزام باحترام الصفة الدولية لموظفي المنظمة ، وطبقا للمادة ١٠٠ / ٢ من ميثاق الأمم المتحدة " يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام



الموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم " [1] وألا يقوم بأى عمل لا يتفق وكرامة الوظيفة [2] .

---

١ -

Article 100 – Charter of the United Nations :

1. In the performance of their duties the Secretary-General and the staff shall not seek or receive instructions from any Government or from any other authority external to the Organization. They shall refrain from any action which might reflect on their position as international officials responsible only to the Organization.

2. Each Member of the United Nations undertakes to respect the exclusively international character of the responsibilities of the Secretary General and the staff and not to seek to influence them in the discharge of their responsibilities.

وتنص المادة الأولى من قواعد ولوائح موظفى الأمم المتحدة على ذات المضمون

Regulation 1.2 (d) " In the performance of their duties staff members shall neither seek nor accept instructions from any Government or from any other source external to the Organization "

أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

٢- تنص المادة ٧٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن :" كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شانه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا........" ، أيضا – من المبادىء المستقر عليها فى مجلس الدولة المصرى " يجب ألا يسلك الموظف أى مسلك خارج الوظيفة يمس كرامة الوظيفة " طعن ١٤٢٠ لسنة ٣١ ق جلسة ٨٦/٣/١ . د نعيم عطية وحسن الفكهاني – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٩ – ص ٢٨٨.



٥- عدم الجمع بين وظيفته بالمنظمة وأي عمل آخر (أى التفرغ للوظيفة) من شأنه الإضرار بهذه الوظيفة (مثل مزاولة الأعمال التجارية (١)) فلا يؤدى أى عمل أو نشاط خارج نطاق المنظمة الدولية إلا بناء على تصريح من المنظمة .

وتنص اللائحة ١٠٢ من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن " على الأعضاء ألا يشتغلوا بأى عمل يتعلق بالإدارة أو بمكسب إقتصادى إذا كان ذلك يتعلق (أو له صلة) بمركز الموظف بالمنظمة " ، " على الأعضاء ألا يشتغلوا بأى وظيفة أو منصب - سواء بمرتب أم لا - دون موافقة الأمين العام " ، " للسكرتير العام أن يصرّح للموظفين أن يشتغلوا بأى وظيفة - سواء بمرتب أم لا - إذا : أ - كانت الوظيفة لاتتعارض مع مهامه الرسمية أو مركزه كموظف دولى .

ب- كانت الوظيفة لاتتعارض مع مصالح المنظمة (٢).

١- من المبادىء المستقر عليها فى مجلس الدولة المصرى " حظر الاشتغال بالأعمال التجارية بالنسبة للعامل " طعن ٢٠١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٦/١٢/٨٩ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٩ - ص ٢٦٩.

٢- تنص المادة ١٠١ من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن :

Rule 101.2

Staff members shall not, except in the normal course of official duties or with the prior approval of the Secretary-General, engage in any of the following acts, if such act relates to the purpose, activities or interests of the United Nations:

(i) Issue statements to the press, radio or other agencies of public information;

(ii) Accept speaking engagements; =



وتنص المادة ٤٢ من إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية على أن المبعوث الدبلوماسى لا يجوز له مباشرة أى نشاط مهنى أو تجارى يعود عليه بالربح بدولة المقر [(١)] ، وعلى عدم جواز الإدلاء بأى تصريحات صحفية أو إذاعية أو لأى وكالة إعلامية ، كما لايجوز لهم إجراء أى أحاديث (صحفية أو

=

(iii) Take part in film, theatre, radio or television productions;
(iv) Submit articles, books or other material for publication.

١ -

" Article 42

A diplomatic agent shall not in the receiving State practise for personal profit any professional or commercial activity. "

وتنص إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية على ذات المضمون في المادة ٥٧ الفقرة

Article 57

SPECIAL PROVISIONS CONCERNING PRIVATE GAINFUL OCCUPATION

1. Career consular officers shall not carry on for personal profit any professional or commercial activity in the receiving State ... "

للمزيد أنظر نص إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية ٢٤ / ٤ / ١٩٦٣ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf

وكذا نص إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية ١٨/٤/١٩٦١ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf

، الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .



تليفزيونية .. إلخ) ، ولايجوز لهم الاشتراك فى أى أفلام أو مسرحيات أو أى من المنتجات الإذاعية أو التليفزيونية ، ولايجوز لهم نشر مقالات أو كتب أو أى منشورات أخرى (تتعلق بالعمل بالمنظمة) .

٦- عدم قبول أي هدايا أو تكريم أو أوسمة أثناء الخدمة إلا بعد موافقة المنظمة ، وتنص على ذلك المادة ١٠٦ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة ، أيضا تنص اللائحة ١،٢ (ى) من لائحة التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن : " لا يقبل أى موظف أى تكريم أو هدية أو مكافأة من أى حكومة " ، وكذا تنص اللائحة ١،٢(ل) على أن : " لا يقبل أى موظف أى تكريم أو هدية أومكافأة من أى جهة غير حكومة قبل الحصول على موافقة من السكرتير العام " [(١)] .

٧- احترام القوانين واللوائح البوليسية لدولة مقر المنظمة أو أحد مكاتبها . وتنص على ذات المضمون اللائحة ١،١ (ح) من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن : " الحصانات والامتيازات الممنوحة للمنظمة

---

١ - وتنص على ذلك المادة ١٠٦ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة ، أيضا تنص اللائحة ١،٢ (ى) من لائحة التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن :

Regulation 1.2 (j) " No staff member shall accept any honour, decoration, favour, gift or remuneration from any Government" .

لا يقبل أى موظف أى تكريم أو هدية أو مكافأة من أى حكومة " ، وكذا تنص اللائحة ١،٢ (ل) على أن : " لا يقبل أى موظف أى تكريم أوهدية أو مكافأة من أى جهة غير حكومة قبل الحصول على موافقة من السكرتير العام " ، للمزيد أنظر

La Function Publique International et Europeene . ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 29 .



طبقا للمادة ١٠٥ من الميثاق مقررة لصالح المنظمة ، هذه الحصانات والامتيازات لا تعطى عذر لموظفى المنظمة لمخالفة قانون ولوائح البوليس لأى دولة ، وفى أى مسألة تتعلق بهذه الحصانات والامتيازات لابد للموظف أن يخطر الامين العام فورا والذى له (أى الأمين العام) الحق وحده فى تقرير ماإذا كان لهذه الحصانات والامتيازات وجود فى هذه المسألة من عدمه " [1] .

وتنص المادة ٥ الفقرة ٢٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة الصادرة عن الجمعية العامة بموجب قرارها رقم ٢٢ (١) الصادر فى ١٩٤٦/٢/١٣ على أن " الحصانات والامتيازات المقررة لموظفى الأمم المتحدة هى لصالح المنظمة وليس لمصلحتهم الشخصية " .

وكذا تنص الفقرة ٢١ من ذات المادة على أن : " المنظمة ستتعامل دائما مع السلطات المختصة للدول الأعضاء لضمان تطبيق العدالة ومراعاة اللوائح البوليسية (للدول الأعضاء) والحيلولة دون حدوث أى انتهاك له علاقة بالحصانات والامتيازات والتسهيلات الممنوحة للمنظمة " ، وغالبا ما يكون

---

[1] – تنص المادة ١،١ (ح) من ولائح توظف موظفى الأمم المتحدة على أن :

Regulation 1.1 (f) of the united nations staff regulations " The privileges and immunities enjoyed by the United Nations by virtue of Article 105 of the Charter are conferred in the interests of the Organization. These privileges and immunities furnish no excuse to the staff members who are covered by them to fail to observe laws and police regulations of the State in which they are located nor do they furnish an excuse for non-performance of their private obligations. In any case where an issue arises regarding the application of these privileges and immunities, the staff member shall immediately report the matter to the Secretary-General, who alone may decide whether such privileges and immunities exist and whether they shall be waived in accordance with the relevant instruments.



هناك إتفاق بين المنظمة ودولة المقر على الحصانات والامتيازات وكذا تسوية الخلافات بين المنظمة ودولة المقر مثال لذلك الإتفاق بين جمهورية مصر العربية ومنظمة الصحة العالمية بخصوص مقرها فى الإسكندرية وكذا الإتفاق بين الولايات المتحدة الأمريكية ومنظمة الأمم المتحدة بخصوص مقر المنظمة فى نيويورك (١).

كما تنص إتفاقية تأمين الأمم المتحدة وموظفيها فى مادتها السادسة على وجوب احترام قوانين ولوائح دولة المقر والامتناع عن أى عمل أو نشاط يتعارض مع طبيعة الوظيفة الدولية (٢) ، وبالمقابل تلتزم جميع الدول

---

١ - " ...... that the United States of America, as a party to the Agreement between the United Nations and the United States of America regarding the Headquarters of the United Nations of 26 June 1947, is under an obligation, in accordance with section 21 of that Agreement, to enter into arbitration for the settlement of the dispute between itself and the United Nations ..... "

الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية فى قضية الالتزام باللجوء للتحكيم فى حالة النزاع بين المنظمة والولايات المتحدة الأمريكية بصفتها دولة مقر (الرأى الاستشارى للمحكمة فى ٢٦ أبريل عام ١٩٨٨. أنظر كذلك الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org) .

٢ -

Article 6

Respect for laws and regulations

" 1. Without prejudice to such privileges and immunities as they may enjoy or to the requirements of their duties, United Nations and associated personnel shall: (a)Respect the laws and regulations of the host State and the transit State; and (b) Refrain from any action or activity incompatible with the impartial and international nature of their duties ... " .



الموقـّعة على إتفاقية تأمين الأمم المتحدة وموظفيها (بما فى ذلك دولة المقر) بإتخاذ كافة التدابير التى تكفل تأمين الأمم المتحدة وموظفيها وحمايتهم (وسواء تم ذلك بمعرفة الدولة نفسها أو بالتعاون مع دول أخرى فى حالة عجزها عن ذلك بمفردها) وهو مانصت عليه المادة السابعة من إتفاقية تأمين الأمم المتحدة وموظفيها ، كذلك نصت المادة الثامنة على عدم جواز حجز أو استجواب موظفى الأمم المتحدة أثناء قيامهم بمباشرة مهام وظائفهم ومتى تم التحقق من شخصياتهم (١).

٨- المحافظة علي أسرار المنظمة وعدم إفشائها وذلك سواء أثناء فترة عمله بالمنظمة أو بعد تركه للخدمة (وفى بعض المنظمات يشترط على الموظف ألا

-١

Article 7

" .... 2. States Parties shall take all appropriate measures to ensure the safety and security of United Nations and associated personnel. In particular, States Parties shall take all appropriate steps to protect United Nations and associated personnel who are deployed in their territory ...."

3. States Parties shall cooperate with the United Nations and other States Parties, as appropriate, in the implementation of this Convention, particularly in any case where the host State is unable itself to take the required measures.

Article 8

" .... in the course of the performance of their duties and their identification has been established, they shall not be subjected to interrogation and they shall be promptly released and returned to United Nations ...."

الموقع الرسمى لإتفاقية تأمين الأمم المتحدة وموظفيها

www.un.org/law/cod/safety.htm .



يلتحق بأى وظيفة – من نفس تخصص وظيفته – خلال فترة معينة من تركه الخدمة مثال لذلك الجماعة الأوروبية للفحم والصلب) ، وتنص على ذات المضمون المادة ١٨ الفقرة ٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية والخاصة بواجبات موظفى الأمانة العامة ، وتنص اللائحة ١٠٢، ١ (ز) من لوائح التوظف الخاصة بموظفى الأمم المتحدة على أن : "على الموظفين ألا يستخدموا المعلومات التى يحصلون عليها بموجب وظائفهم لمصلحة شخصية أومادية ، أو لمصلحة أى شخص ثالث (بما فى ذلك العائلة والأصدقاء) .

٩ – النزاهة والإخلاص والدقة والتفاني في العمل (١) ، فيجب على الموظف الدولى أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه وأن يلتزم بالقوانين واللوائح الواردة بالنظام الأساسى للمنظمة ، وأن يتجرد من الأهواء والمؤثرات أثناء قيامه بعمله وأن يتعاون مع زملاؤه لتأمين حسن سير العمل وإنجازه فى مواعيده ، وأن يطيع رؤساؤه بالمنظمة (٢).

١-

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales .MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958 .page 143 , 166 etc

، لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ص ٩٩ ، وكذلك القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – ص ٦٩ ومابعدها .

٢– طبقا لما استقر عليه مجلس الدولة المصرى فإن حق الشكوى والإبلاغ عن الجرائم لايتعارض مع طاعة الرؤساء وتوقيرهم . طعن ٢١٧٣ لسنة ٣٠ ق جلسة ٨٨/٢/٢٧ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى– الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤– ١٩٩٥ - الجزء ٢٩– ص ١٨٤.



١٠ - الحياد وعدم الخضوع لأي ضغط أو تأثير خارجي ، فيجب علي الموظف الدولى أن يراعى الحيدة فى عمله فلا يغلّب مصلحة أى دولة من الدول على غيرها ، وعليه أن يتعامل مع هذه الدول على قدم المساواة ، وفى حال تعارض مصلحة الموظف الدولى مع مصلحة المنظمة وجب عليه تغليب مصلحة المنظمة

١١ - الولاء للمنظمة [١] : والمقصود بالولاء للمنظمة أن يعمل الموظف على تغليب مصالح وأهداف المنظمة دائما أثناء قيامه بعمله حتى ولو على حساب مصلحة دولته التى ينتمى إليها بجنسيته ، ولكن الولاء للمنظمة لايعنى بأى حال من الأحوال أن ينسلخ الموظف من دولته ويتجرد من مشاعره الوطنية فالمنظمات الدولية لاتضم المنبوذين من دولهم والساخطين على أوطانهم .

ويجمع الموظف الدولى أثناء تأدية عمله بين ولائين أحدهما لدولته والثانى للمنظمة الدولية التى يعمل بها ، وعلى الموظف أن يوفق بينهما ، والأصل أن الولاء للمنظمة لايتعارض مع الولاء الوطنى ذلك أنه من المفترض أن تحقيق مصالح المنظمة يحقق مصلحة دولته ، ولكن فى حالة وجود مثل هذا التعارض فإن على الموظف أن يغلّب مصلحة المنظمة دائما مهما كلفه ذلك من تضحيات ، وعلى ذلك فلا يسأل الموظف الدولى عن أى عمل ينطوى على ضرر بدولته الأصلية طالما كان واجبه كموظف دولى يحتم عليه ذلك [٢]، وقد رأى الفقهاء أنه : " على الموظف أن يجمع بين الولائين

١- القانون الدولى الإدارى - د. عبد المعز عبد الغفار نجم - دار النهضة العربية - ص ٧٢ ومابعدها . د. محمد الحسينى مصيلحى - منظمة الوحدة الإفريقية - جامعة عين شمس - كلية الحقوق - ص ٢٥٦.

٢ - ولقد عبّر عن ذلك السيد لوجييه LAUGIER الأمين العام المساعد السابق لسكرتارية الأمم المتحدة بقوله أنه قام باعتباره موظفا دوليا باتخاذ عدة مواقف تتعارض مع مواقف وسياسة حكومة دولته - الحكومة الفرنسية - ومع ذلك لم تعارض حكومته المواقف =



وعليه فى حالة التعارض بين الولائين أن يكون وفيا للمنظمة حتى لو تطلب ذلك منه عبء نفسى أليم " .

١٢ – عدم الاشتغال بأى نشاط سياسى : ويجب على الموظف الدولى ألا يشتغل بأى نشاط سياسى وألا يرشح نفسه لأى منصب سياسى وطنى أثناء عمله بالمنظمة ، وفى حالة الترشيح أثناء الخدمة يكون له الخيار بين أن يقبل الوظيفة الوطنية أو أن يستمر بالعمل بالمنظمة (وإن كانت بعض المنظمات تسمح لموظفيها بشغل المناصب السياسية الوطنية مع منحه إجازة بدون مرتب) ، كما لايحق للموظف أن يمارس أى نشاط حزبى .

ولكن عدم الاشتغال بأى نشاط سياسي لايتعارض والحق فى التعبير عن الرأى السياسي وهو حق مكفول للموظف بموجب الإعلان العالمى لحقوق الإنسان فللموظف أن يمارس حق التصويت فى الانتخابات العامة ، وتجدر الإشارة إلى أنه فى بعض الدول لايجوز التصويت إلا من خلال العضوية فى الأحزاب السياسية فهنا لا يكون الإنضمام لحزب من الأحزاب متعارضا مع مقتضيات الوظيفة الدولية بشرط عدم مشاركة الموظف بصورة فعالة فى هذا النشاط الحزبى ، ولقد ذهب المستر " ترجفى لى" الأمين العام السابق للأمم المتحدة إلى أن الموظف الدولى يمكن أن يمارس نشاطا سياسيا محدودا مثل عضوية مجلس محافظة أو مدينة أو أن يساهم فى الأعمال الثقافية والتعليمية .

= التى إتخذها ولم تتهمه بعدم الولاء لها . القانون الدولى الإدارى – د. عبد المعز عبد الغفار نجم – دار النهضة العربية – د. عز الدين فودة – الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية – مجلة العلوم الإدارية – السنة السادسة العدد الثانى ديسمبر ١٩٦٤ ص ١٢٦– ١٢٧ .



١٣ - أن يحافظ على ممتلكات وأموال ووثائق المنظمة [١].

ويجدر بالذكر أنه كما أن على الموظف واجبات فإن له حقوق مثل التمتع بالصفة الدولية وبالحصانات والمزايا المادية والمعنوية المقررة للوظيفة الدولية (كالحق في الأجر[٢] والمعاش والترقية

١- ونجد نفس هذه الواجبات - مع اختلاف طبيعة الوظيفة الدولية عنها في التظلم الداخلي - في النظم الداخلية ففي قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (المصرى) تنص المادة ٧٦ على أن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، ويجب على العامل ....: ١- أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة ....٢- أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب ٣- أن يحافظ على كرامة وظيفته........ ٤ - المحافظة على مواعيد العمل........... ٥- المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة...........٦- إبلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل إقامته ....٧- أن يتعاون مع زملاؤه ....٨ - أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة......" ، وقد جاءت هذه الواجبات الوظيفية من العمومية والشمول بحيث تسرى على كافة الموظفين العموميين أيا كانت الجهة التى يعملون بها وبغض النظر عن طبيعة عملها . المستشار سمير يوسف البهى - شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢ - ص ١٠١٢ ، كذلك من المستقر عليه في مجلس الدولة المصرى أن " واجبات الوظيفة هى : أداء العمل (بنفسه وبكل دقة وأمانة ، الإلمام بواجبات الوظيفة ، متابعة أعمال المرؤوسين والإشراف عليهم ، الانتظام في العمل في المواعيد الرسمية ، عدم الانقطاع عن العمل بدون إذن ، طاعة الرؤساء وتوقيرهم ، المحافظة على كرامة الوظيفة (وكذا احترام الرؤساء والمرؤوسين والمتعاملين ، عدم قبول أى هدايا أو مكافآت أو عمولات نظير القيام بواجبات الوظيفة) ". طعن ٢٠١٥ لسنة ٣١ ق جلسة ٨٨/١٢/٣ . د . نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٩ - ص ١٧٢ ، وكذلك د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإدارى - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ٢٠٦ ومابعدها .

٢ -

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958 . page 279 etc , La Function Publique International etc Europeene . ROGER BLOCH et =



والإجازات [1] ... إلخ) ، والتمتع بالحماية الوظيفية من قبل المنظمة التى يعمل لها ضد كل مايقع عليه من ضرر أو اعتداء بسبب تأديته لوظيفته ، حرية الفكر السياسى وحرية الرأى ، حرية التنقل والمرور ، تسهيلات الإقامة فى الدول التى يعمل بها ، الإعفاءات الجمركية ، الحق فى تكوين الجمعيات والنقابات المعنيّة بحقوق الموظفين الدوليين [2].

===

المبحث الثانى
انتهاء خدمة الموظف الدولى [3]

===

- المقصود بانتهاء الخدمة :

انتهاء الخدمة يعنى انتهاء الرابطة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية ، وعند انتهاء خدمة الموظف لأى سبب من الأسباب يجب التوفيق بين

=JACQUELINE LEFEVRE . 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 34 .

1-

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 . page 305.

2- يجدر بالذكر أنه يوجد إتحاد لجمعيات الموظفين الدوليين تم تأسيسه فى باريس فى ٢٦ ينـاير ١٩٥٢ ، ويضم الإتحاد أكثر من أربعة عشر جمعية من جمعيات الموظفين الدوليين ويمثل أكثر من ١٠٠,٠٠٠ موظف دولى . د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ٨٠ ومابعدها ، وص ٩٣ ومابعدها.

3- د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٤٨ ومابعدها .



مصلحتين متضادتين **الأولى** هى مصلحة المنظمة فى التخلص من الموظفين الزائدين عن حاجة العمل والذين قلت كفايتهم وذلك حتى تتمكن من الاضطلاع بمهامها على الوجه الأكمل ، **والثانية** هى مصلحة الموظف الدولى والتى تكمن فى توفير الأمن الوظيفى له وحقه فى الاحتفاظ بوظيفته طالما مايزال تنطبق عليه شروط شغلها من حيث القدرة والكفاية ، كما أن الوظائف العليا بالمنظمة تكون دائما محلا للتنافس بين الدول لشغل رعاياها لهذه الوظائف مما يستتبع معه أن تكون هذه الوظائف محددة المدة وذلك حتى يتسنى للموظفين من جميع الجنسيات شغلها .

* * *



المطلب الأول
أسباب انتهاء الخدمة [1]

وتنتهي خدمة الموظف الدولي لعدة أسباب هي :

١ - انتهاء مدة العقد [2] : والمحددة بقرار التعيين ، وهذه المدة قد يكون منصوصا عليها في العقد .

---

١ - نصت المادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن :" تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ١- بلوغ السن المقررة لترك الخدمة (وهي ٦٠ سنة ومن الممكن أن تمتد لبعض الوظائف لبعد هذه السن . المستشار سمير يوسف البهي - شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢ - ص ١٣٢٦ ، طعن ٥٣٨ لسنة ٢٥ ق لجلسة ٨٥/١٢/٢١ . د نعيم عطية وحسن الفكهاني - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٧ - ص ٧٢٢) ٢- عدم اللياقة للخدمة صحيا ٣- الاستقالة ٤- الإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة (أي كجزاء ، ولايملك توقيع هذا الجزاء سوى المحكمة التأديبية المختصة دون جهة الإدارة وذلك تقديرا من المشرع لخطورة الأثر المترتب على تلك العقوبة . المستشار سمير يوسف البهي - شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢ - ص ١٣٣١) ٥- فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى ٦- الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك ٧- الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو مايماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ...... ٨- إلغاء الوظيفة المؤقتة ٩- الوفاه (وذلك اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ الوفاه) . المستشار سمير يوسف البهي - شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢ - ص ١٣٣٦ ، وكذلك د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإداري - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ١٦١ ومابعدها ، دسليمان الطماوي - الوجيز في القانون الإداري - دار الفكر العربي - ١٩٩٢- ص ٤٩٤ ومابعدها .

٢ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958. page 330 etc.



٢ – انتهاء الخدمة لانتهاء الأجل المنصوص عليه قانونا ، وهى الحالة التى ينص فيها على انتهاء الخدمة لانتهاء المدة المنصوص عليها فى النظام الأساسى للمنظمة أو لائحة موظفيها فى بعض الوظائف الهامة ، ففى جامعة الدول العربية [1] تنتهى خدمة الموظف من أى فئة ببلوغه

١ – جامعة الدول العربية LEAGUE OF ARAB STATES وأعضائها ٢٢ دولة وهى مصر – عضو مؤسس – ٢٢مارس ١٩٤٥ (وظلت العضوية معلقة من ١٩٧٩ إلى ١٩٨٩) ، العراق – عضو مؤسس – ٢٢ مارس ١٩٤٥ ، الأردن – عضو مؤسس – ٢٢ مارس ١٩٤٥ ، لبنان – عضو مؤسس – ٢٢ مارس ١٩٤٥ ، السعودية – عضو مؤسس – ٢٢ مارس ١٩٤٥ ، سوريا – عضو مؤسس – ٢٢ مارس ١٩٤٥ ، اليمن – عضو مؤسس – ٥ مايو١٩٤٥ ، ليبيا – ٢٨ مارس ١٩٥٣ ، السودان – ١٩ يناير ١٩٥٦ ، المغرب ١ أكتوبر ١٩٥٨ ، تونس – ١ أكتوبر ١٩٥٨ ، الكويت – ٢٠ يوليو١٩٦١ ، الجزائر ١٦ أغسطس ١٩٦٢ ، الإمارات العربية المتحدة – ١٢ يونيو١٩٧١ ، البحرين – ١١ سبتمبر ١٩٧١ ، قطر ١١ سبتمبر ١٩٧١ ، عمان – ٢٩ سبتمبر ١٩٧١ ، موريتانيا – ٢٦ نوفمبر ١٩٧٣ ، الصومال – ١٤ فبراير ١٩٧٤ ، فلسطين – ٩ سبتمبر ١٩٧٦ (عن طريق منظمة التحرير الفلسطينية وبعد ذلك أصبحت دولة عضو بموجب إعلان قيام دولة فلسطين المستقلة في العاصمة الجزائرية الجزائر في ١٥ / ١١ / ١٩٨٨) ، جيبوتى ٩ أبريل ١٩٧٧ ، جزر القمر – ٢٠ نوفمبر ١٩٩٣، ويجدر بالذكر أن جامعة الدول العربية تأسست قبل منظمة الأمم المتحدة ولكن للأسف لاتجد للجامعة دور – سواء على المستوى الإقليمى أو الدولى – بحجم تاريخها على ساحة العمل الدولى ، وإن كنا نرى بصيص من الأمل حيث أن على رأس الجامعة الأن شخص يتميز بالديناميكية ونرى أن للجامعة العربية معه شكل ودور أخر يختلف عن دورها السابق ألا وهو السيد عمرو موسى وزير خارجية مصر الأسبق . أنظر د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٤١٥ ومابعدها ، أنظر كذلك د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف ص ١٠٥ ومابعدها ، أنظر كذلك د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٩٧ ومابعدها ، ص ٥٠١ ، كذلك أنظر الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية http://www.arableagueonline.org ، –



ســن الثانية والستين [1] .

٣- الاستقالة [2] : شروطها :

= الموقع الرسمي لموسوعة بريطانيكاhttp://www.Britannica.com، الموقع الرسمي لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، الموقع الرسمي لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمي لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg).

١ - تنص المادة ٤٧ من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية على انتهاء خدمة الموظف بقرار من الأمين العام في الحالات التالية : أ - فقدان أحد شروط التعيين ، ب - ثبوت العجز الصحي أو الوفاه ، ج - بلوغ الموظف إثنين وستين سنة ميلادية (وذلك طبقا لقرار مجلس الجامعة رقم ٦٠٤٧ بتاريخ ٤/ ٩ /٢٠٠٠) ، د - اكتشاف وقائع سابقة على التعيين كانت توجب أصلا منع التعيين ، هـ - الاستقالة ، وتنص المادة ١١١ (١ ، ٢) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على اعتبار الموظف من مواليد الخامس عشر من شهر الميلاد في حالة نص شهادة الميلاد على سنة وشهر الميلاد دون تحديد اليوم وعلى اعتبار الموظف من مواليد نهاية الشهر السادس من العام في حالة نص شهادة الميلاد على سنة الميلاد فقط .

٢ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales.

MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 .page 321 etc ,

ويجدر بالذكر أن المادة ٩٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن : " للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولاتنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ...." ، وتنص المادة ٩٨ من ذات القانون على أن : " يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الأتية : ١- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ....٢- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة..............٣- إذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة مصر العربية.......... " ، ومن المستقر عليه في مجلس الدولة المصرى أنه " تقوم الاستقالة الصريحة والضمنية على إرادة العامل فالأولي تستند لطلب كتابي ، والثانية تقوم على إتخاذه موقفا ينبيء عن انصراف نيته للاستقالة " . طعن ٣٩٥ =



أ – إخطار إدارة المنظمة بالاستقالة خلال مدة محددة .

ب – أن تكون كتابة .

ج – أن يتم توجيهها للسلطة المختصة بالتعيين أو إلى الأمين العام للمنظمة .

د – أن يتضمن طلب الاستقالة تعبيرا صريحا عن إرادة الموظف فى ترك الخدمة بصفة نهائية وتاريخا محددا لذلك [1] ، ففى جامعة الدول العربية للموظف أن يستقيل من عمله وللأمين العام قبول الاستقالة اعتبارا من التاريخ الذى يحدده الموظف فى طلبه أو بانقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها ،

= لسنة ٢٧ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢ . د نعيم عطية حسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٧ – ص ٥٤٩ ، وكذلك " الاستقالة الصريحة تكون مكتوبة وعلى جهة الإدارة أن تبت فيها خلال ٣٠ يوم من تارخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون متى كانت غير معلقة على شرط أو مقترنة بقيد " . طعن ٦٧ لسنة ٣٨ق جلسة ٩٣/٣/٩ . . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٧ – ص٥٧٠ .

١- تنص المادة ١١٢ (١ إلى ٥) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن يتم تقديم طلب الاستقالة كتابة للأمين العام مباشرة وذلك بالنسبة لموظفى الفئة الأولى ، وعن طريق رئيس الإدارة بالنسبة للفئات الأخرى ، وعلى أن يتضمن طلب الاستقالة تعبيرا صريحا عن إرادة الموظف فى ترك الخدمة بصفة نهائية وتاريخا محددا لذلك ، ويستمر الموظف فى إدارة عمله إلى أن يبتّ الأمين العام نهائيا فى طلبه أو إلى أن تنقضى المهلة المشار إليها فى المادة (١/٤٨) من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها) ، وعند قبول الاستقالة يحدد الأمين العام تاريخ نفاذها ، وفى جميع الأحوال لايكون للاستقالة أثرا رجعيا يعود لما قبل تاريخ إخطار الموظف بها .



ولاتقبل الاستقالة إذا كان الموظف محالا للتحقيق أو إلى لجنة المساءلة أو القضاء حتى يفصل فى أمره [1].

٤ – الإقالة : (الفصل بحكم تأديبي) [2].

وهنا يتم **إنهاء الوظيفة كجزاء** لارتكاب الموظف الدولى مخالفة ما مثل :

أ – الإهمال فى العمل .

ب – ارتكاب خطأ جسيم **Faute grave** .

ج – السلوك المعيب (فقد الاعتبار) [3] .

---

١ – المواد ٤٧ ، ٤٨ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، وكذا المادة ٦/١١٢ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى للموظفي الجامعة .

٢ – فى مصر تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ٧٢ على حالات فصل العامل بغير الطريق التأديبى وهى : أ– إذا أخلّ بواجبات وظيفته بما من شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة (كثرة العمل ليست من الأعذار التى تعفى من المسئولية الإدارية ولكنها من الأعذار المخففة إذا ثبت أن الأعباء التى أسندت للموظف فوق قدراته وطاقته) . ب– إذا قامت فى شأنه دلائل جدية على مايمس أمن الدولة وسلامتها ج– إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها بغير الأسباب الصحية وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا د– إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٧ – ص ٧١٦ .

٣– مثال لذلك قرار الأمين العام السابق للأمم المتحدة " كوفى أنان " بإقالة السنغافوري " ديليب تير " الأمين العام المساعد لخدمات المراقبة الداخلية والمتهم بالمحاباة والتحرش الجنسي ، وكذا قراره بإقالة السيد " جوزيف ستيفانيدس " بعد إتهامه بإساءة استغلال منصبه فيما يتعلق ببرنامج النفط مقابل الغذاء في العراق ، وبذلك يكون السيد " ستيفانيدس " هو أول موظف بالأمم المتحدة يطرد من منصبه بسبب الفضيحة . الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية http://www.aljazeera.net .



د – اكتشاف وقائع سابقة على التعيين كانت تحول أصلا دون هذا التعيين.

٥– الوفاة .

٦– أسباب شخصية (كعدم اللياقة الصحية مثلا).

٧– إلغاء الوظيفة [١].

٨– فقدان أحد شروط الوظيفة [٢].

– – –

١ – Fonction Publique Internationale et Influences Nationales.
MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958 . pag 340 etc.

٢ – تنتهي خدمة الموظف في جامعة الدول العربية لنفس هذه الأسباب (المادة ٤٧ من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) .



المطلب الثانى
الآثار المترتبة علي انتهاء الخدمة [1]

لايترتب على انتهاء خدمة الموظف الدولي انقضاء كل الروابط التى تجمع بين الموظف والمنظمة ، ولكن تستمر عليه بعض الإلتزامات كما يكون له بعض الحقوق وذلك نظرا للطبيعة الخاصة للوظيفة الدولية .

فالموظف يتعين عليه :

١ – الاستمرار فى العمل لحين قبول الاستقالة ، أو لحين تسليم العمل للموظف البديل (فى الوظائف العليا) .

٢- عدم قبول أي وظيفة أو أى منصب حكومي بعد انتهاء الخدمة مباشرة وذلك حسب ما يتضمنه ميثاق المنظمة ونظامها الأساسى ولوائح وأحكام التوظف بها [2] ، كما تلتزم حكومات الدول كذلك فى حالة الوظائف الكبرى بعدم عرض أى وظيفة أو منصب حكومى على الموظف عقب انتهاء الخدمة مباشرة تقديرا واحتراما للمنصب الدولي .

١- يجدر بالذكر أنه طبقا لما استقر عليه بمجلس الدولة (المصرى) لايمنع انتهاء الخدمة من المساءلة التأديبية (ماعدا فى حالة الوفاه) طعن ٢٤٩٠ لسنة ٣٣ ق لجلسة ٨٩/٥/٢٧ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٩ – ص ٤٠٩.

٢- مثال لذلك الجماعة الأوروبية للفحم والصلب حيث غير مسموح لكبار الموظفين بتقلد أى منصب خلال ثلاث سنوات بعد ترك الخدمة بالمنظمة . محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ٩٩ عن M.BEDJAOUI , op , cit , PAGE 303 .



٣ - استمرار تمتعه بالحصانة فيما يتعلق بالأعمال التي قام بها أثناء أدائه لمهام وظيفته.

٤- المحافظة علي أسرار المنظمة .

٥- يستحق الموظف تعويضا ماديا أو مكافأة تختلف طبقا لمدة خدمته وكذا المرتب الذى كان يتقاضاه أثناء عمله بالمنظمة ، وكذا المنظمة التى يعمل لها [١].

** ** **

١- د. عبد المعز عبد الغفار نجم - القانون الدولى الإدارى - دار النهضة العربية - ص ١٦٦.



الباب الثاني

تأديب الموظفين الدوليين والضمانات الإدارية

المقررة للموظفين الدوليين

فى المجال التأديبى



مقدمة :

تختص السلطة التأديبية بالمنظمة بتأديب الموظف الدولى وتوقيع الجزاءات عليه طبقا للإجراءات التأديبية المنصوص عليها فى النظام الأساسى ولوائح الموظفين بالمنظمة ، وتختلف السلطة التأديبية وكذا إجراءات التأديب باختلاف طائفة الموظفين الدوليين ، وكذا باختلاف المنظمات الدولية .

ومن أهم أضلاع السلطة التأديبية الأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة الدولية فإلى جانب صفته الدولية فهو الرئيس الإدارى الأعلى بالمنظمة ، ونظرا لأن شخص الأمين العام يكون دائما محل اعتبار عند اختياره للمنصب لما له من أثر بالغ على فاعلية الوظيفة المنوط بها ، لذلك وجب توافر عدة شروط وتحقق عدة معايير لاختياره منها مايتعلق بالسن ومنها مايتعلق بالخبرة ، كما إن اعتبارات الجنسية قد تكون حائلا بينه وبين الوظيفة فى بعض الأحيان .

وتوكـل للأمين العام للمنظمة الدولية إختصاصات سياسية لصفته الدولية وأخرى إدارية بصفته الرئيس الإدارى الأعلى بالمنظمة ، كما أن علي الأمين العام نفس الالتزامات الوظيفية والوطنية التى عليه كموظف دولى ، بالإضافة لبعض الالتزامات الإضافية نظرا لحساسية منصبة وتبعا لطبيعة المنظمة الدولية التى يعمل لديها.

وتنتهى خدمة الأمين العام لنفس أسباب انتهاء خدمة الموظف الدولى مضافا إليها بعض الاعتبارات السياسية فشخص الأمين العلم وتوجهاته دائما ماتكون محل اعتبار ، ويترتب على انتهاء خدمة الأمين العام نفس الآثار والالتزامات الخاصة بالموظفين الدوليين مضافا إليها التزامات خاصة بطبيعة



وحساسية منصب الأمين العام يتعين عليه مراعاتها ، كما تلتزم بها (أى هذه الالتزامات الخاصة) دولته ، وكذا كافة الدول الأعضاء بالمنظمة .

وتبدأ الإجراءات التأديبية بإتيان الموظف السلوك المستوجب للجزاء مثل إخلاله بالواجبات الوظيفية أو إهماله فى القيام بها ، فيتم التحقيق معه كفالة لحقه فى الدفاع عن نفسه ، وتستمر الإجراءات إلى أن تنتهى بتوقيع الجزاء أو العقوبة المناسبة لسلوكه سواء كانت عقوبة خفيفة أو شديدة تبعا لجسامة فعل الموظف ، كل ذلك طبقا للإجراءات المنصوص عليها فى نظم ولوائح التوظف بالمنظمة .

وتكفل نظم ولوائح التوظف بالمنظمات للموظف الحق فى التظلم من الجزاء الموقّع عليه خلال مدد معينة ، وبطرق تختلف باختلاف طائفة الموظفين وباختلاف المنظمات ، كما تكفل النظم الأساسية ولوائح التوظف بالمنظمات الدولية حصول الموظف الدولى على التعويض المناسب فى حالة ثبوت التعسف من جانب الإدارة فى حقه ، كما تكفل له هذه النظم محو العقوبة الموقّعة عليه خلال مدد وبشروط خاصة كحافز له للمحافظة على تميّزه الوظيفى .

وتلتزم المنظمات الدولية بعدة ضمانات فى المجال التأديبى حماية لحقوق موظفيها وتحقيقا لاستقرارهم النفسى والوظيفى وضمانا لحسن قيامهم بأداء المهام الموكلة إليهم ، وتنقسم الضمانات إلى ضمانات إدارية وأخرى قضائية .

والضمانات الإدارية هى أحد الضمانات المقررة للموظفين الدوليين فى المجال التأديبى ، وتنقسم الضمانات الإدارية إلى ضمانات سابقة لصدور قرارات التأديب عن طريق الأجهزة الاستشارية المنوط بها مراجعة القرار قبل صدوره مثل لجان التأديب المشتركة ولجان مراجعة العقود وذلك كنوع من



الرقابة الداخلية للقرار وقطعا لأى شبهة للانحراف بالسلطة فى مهد القرار وضمانا لحقوق الموظف ولعدم الجوّر عليها .

ويوجد نوع آخر من الضمانات الإدارية المقررة للموظفين الدوليين .وهى الضمانات اللاحقة لصدور قرارات التأديب وذلك عن طريق التظلم الرئاسى بالطعن أمام الرئيس الأعلى لمصدر القرار أو الطعن أمام أجهزة الطعن الداخلى ، ويمثل ذلك عودة للإدارة لجادة الصواب وتصحيح ماقد يشوب قرارها من خطأ ودرءا للخصومة بين الموظف والإدارة (والتى تنعكس بالسلب على علاقة الموظف بالمنظمة وعلى حسن سير العمل بها).

وتمثل الضمانات السابقة واللاحقة لصدور قرارات التأديب جناحى الضمانات الإدارية المكفولة للموظف وللإدارة معا لسرعة تصحيح أى خطأ يشوب القرار الإدارى ، ولتلافى اللجوء للنوع الثانى من الضمانات المقررة للموظفين الدوليين ألا وهو الضمانات القضائية والتى تمثل إختصام للإدارة أمام جهة قضائية لتفصل فى النزاع بين الموظف والمنظمة .

** ** **



الفصل الأول
السلطة التأديبية والإجراءات التأديبية

= = =

نتناول في هذا الفصل السلطة التأديبية والإجراءات التأديبية فنتعرض لرأس السلطة التأديبية ألا وهو الأمين العام للمنظمة الدولية وشروط اختياره وإختصاصاته والتزاماته ، ثم نتناول الإجراءات التأديبية بدءا من السلوك المستوجب لجزاء وإجراءات التأديب ، ثم نختم بالجزاءات والعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف المخالف

= = =

المبحث الأول
السلطة التأديبية

= = =

تتكون غالبية المنظمات الدولية من أمانة عامة [1] علي

١ - تنص المادة ٣ من النظام الهيكلي للأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن الأمانة العامة هى الجهاز التنفيذى الرئيسى للجامعة وتعمل تحت إشراف الأمين العام وفق أحكام الميثاق وأنظمة الجامعة وهذا التنظيم ، وفى المادة ٥ أ على أن الأمين العام يشرف على قيام الأمانة العامة بمهامها ويستعين على ذلك بأمناء مساعدين ومستشارين وموظفين ، وفى المادة ١٠ / أ على أن مجلس الأمانة العامة (ويتألف من الأمين العام رئيسا وعضوية الأمناء المساعدين والمستشارين وممن يرى الأمين العام فائدة فى حضوره) يساعد الأمين العام فى تسيير شئون الأمانة العامة ، وللأمين العام فى جامعة الدول العربية مهام إدارية وفنية هى : أ - متابعة تنفيذ قرارات مجلس الجامعة ولجانها. ب - أن يحدد تاريخ دورات انعقاد مجلس الجامعة ج - أن يوجه الدعوة لعقد اجتماعات مجلس الجامعة واللجان الدائمة . د - تنظيم أعمال السكرتارية ذات الصلة هـ - إعداد ميزانية الجامعة ومهام أخرى سياسية هى : أ - حضور اجتماعات مجلس =



رأسـها الأميـن العام (1) ، ومن تحتاج إليهم من الموظفين (2) لحسن تسيير العمل بها .

والأمين العام هو الرئيس الإداري الأعـلي للمنظمة (3) ، وهيئة الموظفين في أي منظمة هي العنصر الدولي الذي يتألف منه التنظيم ، فممـثلوا الدول والحكومات ينصرفون بعد اجتماعاتهم تاركين الموظفين أن يثبتوا أن المنظمة شيء أكبر من مجرد اجتماع الوفود وإنصرافها .

= الجامعة والمشاركة فى مناقشة الموضوعات المعروضة ، ب - تقديم تقارير أو بيانات شفوية ومكتوبة عن أية مسألة يبحثها مجلس جامعة الدول العربية ، ج - توجيه نظر المجلس أو الدول الأعضاء فى الجامعة إلى مسألة يقدر الأمين العام أهميتها ، د - تمثيل الجامعة لدى المنظمات الدولية. هـ - التحدث باسم الجامعة. للمزيد أنظر الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية

http://www.arableagueonline.org .

1 - وقد يسمى المدير العام ، السكرتير العام أو الرئيس كما فى بعض المنظمات .

2 - تنص المادة 2 من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربيـة علـى أن الموظف هو: " كل من يشغل درجة فى الملاك الوظيفى للأمانة العامة " .

3 - المنظمات الدولية - د. جعفر عبد السلام - دار النهـضة العربيـة - 1980 - ص 512 ومابعدها ، وهو نفس المعنى الذى أكدته المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة ، أيضا أكـدت محكمة العدل الدولية على نفس المضمون فى رأيها الاستشارى فى قضية التعويضات

" Secretary – General of the United Nations ***is the chief administrative officer*** of the Organization "

ونتفق مع الأستاذ الدكتور عصام زناتى فيما يراه من أن الأمين العـام يعـد بمثابـة جهـاز وموظف فى نفس الوقت . د. عصام زناتى - قواعد تعيين الموظفين الدوليين - دار النهضة العربية القاهرة - 2001 - ص 10 .



المطلب الأول

اختيار الأمين العام

Secretaire General
Secretary General

إن اختيار الأمين العام – وهو من يمثل قمة الجهاز الإداري للمنظمة [١] – اختيار لشخص سوف يكون عنوانا للمنظمة ويسعي لتحقيق أهدافها وتفعيل دورها ويلعب دور أساسي في نشاطها ، وكلما ازداد حجم المنظمة ازدادت حساسية هذا المنصب مما يستوجب معه أن تكون هذه الشخصية مرموقة ومؤثرة في مجال العلاقات الدولية (ونجد الوضع نفسه في جامعة الدول العربية فالأمين العام لابد أن تتوافر فيه شروط سياسية وأخرى فنية لاختياره لهذا المنصب) .

وتعيين الأمين العام غالبا مايكون عن طريق التعيين بالانتخاب [٢] (والذي يتم بدوره عن طريق ترشيح الدول الأعضاء للأسماء) ، وبالرغم من أنه يفترض أن يكون التعيين فى هذا المنصب بعيدا عن الطابع السياسى إلا أنه يظهر جليا تأثر التعيين بالطابع السياسى ورغبة الدول فى الاستحواذ على هذا

١- د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربيـــة – ١٩٨٠ – ص ٥١١ ، محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجـــة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ٧٩ ومابعدها . د. محمد الحسيني مــصيلحى – منظمـــة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كليـــة الحقـــوق – ص ٢٥٨ ، د. مفيـــد شـــهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة الـــسادسة – القـــاهرة ١٩٨٦ – ص ٣٦١ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعـــارف – ص ٦٣٩ ومابعدها.

٢- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعـــارف – ص ٦٣٩ ، ٦٤٠.



المنصب لرعاياها أو لمن تطمئن لولائهم لسياساتها ، بالإضافة إلى رغبة الدول في إظهار قوة تأثيرها ونفوذها في المنظمة وسياستها.

وتنص المادة ٩٧ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة على أن : " يكون للهيئة أمانة تشمل أمينا عاما ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين وتعيّن الجمعية العامة الأمين العام بناءً على توصية مجلس الأمن ، والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة " ، وتنص المادة ٩٨ على أن : " يتولى الأمين العام أعماله بصفته هذه في كل اجتماعات الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، ومجلس الوصاية ، ويقوم بالوظائف الأخرى التي تكلها إليه هذه الفروع ، ويعد الأمين العام تقريراً سنوياً للجمعية العامة بأعمال الهيئة" (١) .

---

١ - Article 97 - Charter of the United Nations : " The Secretary-General shall be appointed by the General Assembly upon the recommendation of the Security Council. He shall be the chief administrative officer of the Organization ".

Article 98 - Charter of the United Nations :

The Secretary-General shall act in that capacity in all meetings of the General Assembly, of the Security Council, of the Economic and Social Council, and of the Trusteeship Council, and shall perform such other functions as are entrusted to him by these organs. The Secretary-General shall make an annual report to the General Assembly on the work of the Organization.

والجدير بالذكر أن الأمين العام للأمم المتحدة هو رئيس منظومة الأمم المتحدة ورئـــيس مجلس الرؤساء التنفيذيين والذي يجتمع مرتين سنويا لكفالة تنسيق الأنــشطة ســعيا لتحقيــق الأهداف المشتركة للدول الأعضاء فيما يتعلق بطائفة واسعة من المسائل ، ويــضم المجلــس الرؤساء التنفيذيين لـــ ٢٧ منظمة (وهى منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، منظمة الطيران المدني الدولي ، الصندوق الدولي للتنميــة الزراعيــة ، منظمة العمل الدولية ، المنظمة البحرية الدولية ، صندوق النقد الدولي ، =



وتقوم الجمعية العامة بتعيين الأمين العام بالأغلبية البسيطة داخل الجمعية بناء علي توصية مجلس الأمن , **The Security Council** **Conseil de Securite** ، وتتم هذه التوصية بالأغلبية وتتطلب موافقة الدول الدائمة العضوية [1].

- الاتحاد الدولي للإتصالات السلكية واللاسلكية ، منظمة الأمم المتحدة للطفولة ، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، برنامج الأمم المتحدة للبيئة ، مفوّض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين ، برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ، برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات ، صندوق الأمم المتحدة للسكان ، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ، الإتحاد البريدي العالمي ، مجموعة البنك الدولي ، برنامج الأغذية العالمي ، منظمة الصحة العالمية ، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، منظمة التجارة العالمية) بما فيها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة فضلا عن الوكالة الدولية للطاقة الذرية (وهي وكالة ذاتية الإدارة تحت إشراف الأمم المتحدة) وبذا يمثل المجلس منظومة الأمم المتحدة بأسرها ، وتنص المادة ١٠١ على أن : " يعيّن الأمين العام موظفي الأمانة طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة ويعين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم ويعين لغيرهما من فروع "الأمم المتحدة" الأخرى ما هي بحاجة إليه منهم ، ويعتبر هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة ، وينبغي لاستخدام الموظفين ولتحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة، كما يجب مراعاة التوزيع الجغرافي . أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .

١ – وكان أول أمينين عامين هما السيد تريغفي لي من النرويج ، والسيد داج همرشولد من السويد ، وفي السنوات الأربعين الأخيرة وافقت البلدان بصورة غير رسمية على تناوب المنصب بين المجموعات الإقليمية ، ومن ثم عُين من آسيا [السيد يوثانت من بورما (الآن ميانمار) وكذلك الأمين العام الحالي السيد بان كي مون من جمهورية كوريا] ، ومن أوروبا (السيد كورت فالد هايم من النمسا) ، ومن أمريكا اللاتينية (السيد خافيير بيريز دي كويلار من بيرو) ، ومن أفريقيا (السيد بطرس بطرس غالي من مصر الذي تولى فترة ولاية واحدة ، والسيد كوفي عنان من غانا) ، وبالرغم من أنه لا يوجد حد لعدد سنوات ولاية الأمين=



ويجدر بالذكر أن بعض المنظمات يتم فيها تعيين الأمين العام بطرق أبسط من ذلك كثيرا مثال لذلك جامعة الدول العربية ومنظمة الوحدة الإفريقية (سابقا) ، ويختلف الوضع بالنسبة لمدة تعيين الأمين العام باختلاف المنظمات فبعضها لايحدد مدة لتعيين الأمين العام مثل عصبة الأمم ، والبعض الآخر يحدد المدة في صلب الميثاق كمنظمة الدول الأمريكية وهي عشر سنوات ، والبعض الآخر يترك ذلك إلي اللوائح الداخلية للمنظمة كالأمم المتحدة التي يكون تعيين المين العام بها لمدة خمس سنوات [1] ، وهي نفس المدة للأمين العام في الجامعة العربية [2] ، بينما هي سنتين فقط في منظمة المؤتمر الإسلامي ، وكان الأمين العام في منظمة الوحدة الإفريقية يعين لمدة أربع سنوات ، وقد جري العرف علي التجديد للأمناء لمدة أخري عند انتهاء المدة الأولي .

ولكن قد لايتم التجديد لظروف خاصة أو لاعتبارات سياسية كما في حالة الدكتور بطرس غالي إذ حالت الاعتبارات السياسية - إثر إصراره على نشر تقرير يفضح ممارسات جيش الإحتلال الإسرائيلي بمذبحة قانا بلبنان والتي أطلق عليها جيش الإحتلال الصهيوني إسم عملية " عناقيد الغضب " - دون التجديد له لفترة ثانية نتيجة الرفض والضغط الأمريكي لذلك .

= العام فإنه لم يتقلد هذا المنصب أحد حتى الآن لمدة تزيد عن ولايتين . أنظر الموقع الرسمي لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org.

١- د.عبد العزيز محمد سرحان - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٠ - ص ٥٣٧ ، ٥٣٨ .

٢ - تنص المادة ٨ من النظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن تعيين الأمناء المساعدين يكون لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط . محمد عبد الوهاب الساكت - الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير - القاهرة ١٩٧٠ - ص ٧٣ .



والواقع أننا نري أن مدة الخمس سنوات هي مدة كافية لتحقيق الاستقرار والاستقلال للأمين العام للمنظمة ، ولانتفق مع إطالة المدة أكثر من ذلك كما في منظمة الدول الإمريكية وذلك لأكثر من سبب منها أن إطالة المدة من الممكن أن تنعكس بالسلب علي أداء الأمين العام إذ أنه قد يخرج عن سلطان الدول الأعضاء لشعوره أنه ليس في حاجة لتأييدها ، كما أنه مع طول المدة لأكثر من خمس سنوات قد تتغير الكثير من الظروف مما يستدعي معه تغيير الأمين العام ، لذلك فإن إطالة مدة التعيين تقف حجر عثرة في طريق تفعيل دور الأمين العام ومن ثم تفعيل دور المنظمة [1] .

والمتتبع للمعينين بوظيفة السكرتير العام أو الأمين العام يلاحظ إرتفاع أعمارهم نسبيا (فالمتوسط يتراوح من خمسين إلى ستين عاما) ، وكذا عملية اختيار الأمين العام أو السكرتير العام لأى منظمة - بعد قيام منظمة الأمم المتحدة - يجد أن المعايير قد اختلفت وتطورت منذ عام ١٩٤٥ وحتى الآن ، وأن شخص الأمين العام نفسه دائما ما يكون محل اعتبار أثناء عملية الترشيح للوظيفة ، وذلك بجانب الاعتبارات الأخرى كالمستوى العلمى والثقافى والخبرة والجنسية وسابقة العمل بالمنظمات الدولية والمناصب التى شغلها المرشح .

ويقوم الأمين العام بدورين أحدهما سياسى والأخر إدارى ، فلابد أن يتمتع بحسن التقدير والحياد وأن يكون من المؤيدين والداعمين لأهداف ومبادىء المنظمة ، ولابد للأمين العلم أن يتمتع بالحصافه السياسية الدولية **International Statesman Ship** التى تسمح بها حقائق السياسة الدولية

---

١ - وذلك علي عكس الحال في تعيين قضاة محكمة العدل الدولية مثلا إذ أن طول المدة هنا يخدم المحكمة ومن ثم المنظمة ويساعد علي ترسيخ أحكام المحكمة ويساهم في تفعيل دور القضاء الدولي.



ليضطلع بدوره كممثل للمنظمة وليساهم فى قيام المنظمة بدورها وأداء مهامها دون إثارة عداوات مع أى طرف أو جهة يكون من شأنها التأثير على المنظمة وعلى دورها [1] ، ودور الأمين العام الإدارى لايقل أهمية عن دوره السياسى فهو على قمة الجهاز الإدارى للمنظمة ومسئول عن جميع الموظفين العاملين بها ومسئول عن حسن تسيير العمل بالمنظمة .

وفى جامعة الدول العربية فإن مجلس جامعة الدول العربية هو المسئول عن تعيين الأمين العام حيث تنظم المادة الثانية عشرة من الميثاق وضع الأمانة العامة للجامعة التى أشير إلى أن يتم تشكيلها من أمين عام وأمناء مساعدين وعدد من الموظفين ، وأن مجلس الجامعة هو الذى يعيّن الأمين العام بأغلبية الثلثين ولمدة خمس سنوات قابلة للتجديد ، فيما يتولى الأمين العام – بموافقة

---

١ – ولايفوتنا هنا أن نشيد بحصافة وحنكة وحرفية السيد عمرو موسى الأمين العام لجامعة الدول العربية أثناء تعامله مع أزمة انتخاب رئيس للبنان فيما عرف بأزمة الاستحقاق الرئاسى فقد كان على إتصال بجميع الأطراف داخل لبنان وعربيا ودوليا دون أن يخسر أى طرف منهم جميعا ، كذلك حصافة الدكتور محمد البرادعى مدير عام الوكالة الدولية للطاقة الذرية فى تعامله مع أزمة إيران النووية والتى حالت دون فرض عقوبات على إيران وأدت لتعاون إيران مع الوكالة (الوكالة الدولية للطاقة الذرية هي منظمة حكومية مستقلة وتعمل تحت إشراف الأمم المتحدة تأسست في ٢٩ يونيو١٩٥٧ بغرض تشجيع الاستخدامات السلمية للطاقة النووية والحد من التسلح النووي ، وللاضطلاع بهذه المهمة تقوم بأعمال الرقابة والتفتيش والتحقيق في الدول التي لديها منشآت نووية ، مقرها الرئيسى مدينة فيينا بالنمسا ، وللوكالة مؤتمر عام يضم ١٢٤ عضوا ومجلس للمحافظين يضم ٣٥ عضوا ، يرأس الدكتور محمد البرادعى الوكالة منذ عام ١٩٩٧ وقد حاز سيادته على جائزة نوبل للسلام مناصفة مع الوكالة) . أنظر الموقع الرسمى للوكالة الدولية للطاقة الذرية http://www.iaea.org ، والموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http://www.google.com.eg) ، وللمزيد أنظر Revue Generale de Droit International Public – (revue publee avec le concours de CNRS – Tome 1985/2) – page 235 etc.



المجلس- تعيين الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين فى الجامعة [1] ، فالمادة ١٢ من ميثاق جامعة الدول العربية تنص على أن : " يكون للجامعة أمانة عامة دائمة تتألف من أمين عام وأمناء مساعدين وعدد كاف من الموظفين ، ويعيّن مجلس الجامعة بأكثرية ثلثى دول الجامعة الأمين العام ، ويعيّن الأمين العام – بموافقة المجلس – الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين فى الجامعة ، ويضع مجلس الجامعة نظاماً داخلياً لأعمال الأمانة العامة وشئون الموظفين ، ويكون الأمين العام فى درجة سفير ، والأمناء المساعدون فى درجة وزراء مفوّضين ، ويعين فى ملحق لهذا الميثاق أول أمين عام للجامعة " .

المطلب الثانى

الشروط الواجب توافرها في الأمين العام

تشترط بعض المنظمات شروطا خاصة فى المرشح لمنصب الأمين العام والبعض الآخر لايتقيد بشروط محددة فى شاغل هذا المنصب ، ففى منظمة العمل الدولية لا يشترط التقيد بسن معيّن للتعيين فى منصب المدير

١ - ولقد تعاقب على منصب الأمين العام للجامعة العربية منذ إنشائها كل من السادة : ١ - السيد عبد الرحمن عزام منذ ١٩٤٥ حتى ١٩٥٢ ، ٢ - السيد عبد الخالق حسونه منذ ١٩٥٢ حتى ١٩٧١ ، ٣ - السيد محمود رياض منذ ١٩٧١ حتى ١٩٧٩ ، ٤ - السيد الشاذلي القليبي منذ ١٩٧٩ حتى ١٩٩٠ ، ٥ - السيد عصمت عبد المجيد منذ ١٩٩٠ حتى مايو٢٠٠١ ، ٦ - السيد عمرو موسى منذ ٢٠٠١ وحتى الآن (ونلاحظ هنا طول فترات ولاية الأمناء العامين فى جامعة الدول العربية وهو إتجاه ننتقده للأسباب السابق ذكرها) . أنظر كذلك محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٠٠ .



العام [1] ، كذلك ميثاق منظمة الأمم المتحدة ولائحته الداخلية لاتشترط شروط محددة في المرشح لمنصب الأمين العام ، وقد تشترط المنظمة الدولية بعض الاشتراطات الخاصة في المرشح لوظيفة الأمين العام مثال لذلك شرط الجنسية فى جامعة الدول العربية .

ولكننا نستطيع أن نقول إنه يوجد عرفيا حد أدني من الشروط المتطلبة – وهى نفس الشروط المتطلبة فى الموظف الدولى مضافا إليها بعض الشروط الخاصة نظرا لحساسية المنصب – **فى المرشح لمنصب الأمين العام**[2] **وهي :**

١- أن يتوافر فيه أعلي مستوي من النزاهة والكفاية والمقدرة والحيادية.

٢- أن يكون شخصية دولية بارزة وذو ثقافة واسعة.

٣- أن يكون سليم الحواس خاليا من الأمراض التي قد تعوقه عن أداء وظيفته.

٤- أن يكون ممن تولوا مناصب رفيعة في دولهم.

---

١ – قررت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فى حكمها رقم ٥٨٠ الصادر فى ٢٠/ ١٢ / ١٩٨٣ فى مسألة **Tevoedire** أن مجلس إدارة المنظمة غير ملزم بمراعاة أى قاعدة للسن بالنسبة لتعيين المدير العام . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢- محمد عبد الوهاب محمد الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – جامعة القاهرة — ١٩٧٠ – ص ٨١ ومابعدها . د. محمد الحسينى مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٦١ ومابعدها.



٥- أن يضع أهداف ومصالح المنظمة دائما فوق كل اعتبار أثناء قيامه بوظيفته ، وألا يتلقي أثناء مباشرته لوظيفته أية تعليمات أو توجيهات من أي دولة أو هيئة أخري خارج المنظمة ، وأن يمتنع عن القيام بأي عمل يسيء إلي مركزه باعتباره موظفا دوليا .

٦- أن يراعي قدر الإمكان ألا يكون من جنسية دولة المقر (وذلك ضمانا لحيدته واستقلاله ولكيلا يثير ذلك حفيظة باقي الدول مما قد يؤثر بالسلب علي أدائه ومن ثم علي المنظمة ككل).

٧- أن ينتمي بجنسيته لدولة تنتهج سياسة حيادية فالأمناء العامين للأمم المتحدة على سبيل المثال كانوا دائما من دول تشتهر بمواقفها الحيادية وسياستها الحكيمة تجاه القضايا الدولية والسياسية الشائكة .

* * *



المطلب الثالث

إختصاصات الأمين العام (١)

يختص الأمين العام بإدارة شئون المنظمة بشكل عام وتنقسم إختصاصاته قسمين أحدهما سياسي والآخر إداري .

١ – الإختصاصات السياسية :

وذلك بصفته ممثلا للمنظمة ، وتلعب شخصية الأمين العام دورا كبيرا وفعالا أثناء اضطلاعه بهذه الإختصاصات (٢) .

١- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٤١ ومابعدها ، ١٠٤ ومابعدها .

٢- يجدر بالذكر أن الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية لم يكن له أى إختصاصات سياسية فقد كان يسمى " الأمين العام لإدارى " للمنظمة فمنظمة الوحدة الإفريقية هي المنظمة الوحيدة التي جاء ميثاقها بكلمة " الأمين العام الإداري " تأكيدا لدوره الإداري ولتفي أي إختصاص سياسي للأمين العام للمنظمة ، ويرجع ذلك لعدم الثقة والتخوف من جانب الدول الأعضاء من إساءة استعمال الإختصاصات السياسية للأمين العام لتكون ذريعة للتدخل في شئونها الداخلية (وكذلك خوفهم من أن يحتذي حذو داج همرشولد الأمين العام السابق للأمم المتحدة وينصب نفسه صانع ومهندس لسياسة القارة الإفريقية) ، وهذا الإتجاه من قبل منظمة الوحدة الإفريقية ننتقده ونعارضه بشدة وننادي بأن يتم منح الأمين العام بعض الإختصاصات السياسية (والتي هي في الأصل وثيقة الصلة بطبيعة وظيفته الإدارية والدولية) ، كما أن هذا الوضع يمثل قصور فى فهم طبيعة وظيفة الأمين العام للمنظمة وخاصة إذا كانت منظمة معنيّة بالعلاقات السياسة بين الدول . د. محمد الحسيني مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٦٨ ، د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠– ص ٤٥٦ ومابعدها .



٢- الإختصاصات الإدارية [١] :

وهذه الإختصاصات خولت له بوصفه الموظف الإداري الأعلي للمنظمة (مثل إصدار قرارات بالتعيين وبالترقيات ...... إلخ)[٢] ، ففى منظمة الأمم المتحدة يقوم الأمين العام بتعيين الموظفين الدوليين اللازمين ، وله أن يقدم مقترحات بشأن طريقة العمل والإجراءات ، ويقوم الأمين العام بفحص أوراق اعتماد الممثلين ، وهو الذي يقوم بالتنسيق وتحقيق التكامل بين البرامج المختلفة للأمانة العامة والوكالات

[١]- د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥١٦ ومابعدها . وكذلك د. محمد الحسيني مصيلحي – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٧٠ ومابعدها ، د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٥٥ و٤٥٦ ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف ص ٦٤٨ ومابعدها .

[٢]- ففى جامعة الدول العربية يكون التعيين بقرار من الأمين العام ، ويحدد القرار درجة الموظف ، وتحسب أقدميته فى الدرجة اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل ، ويعطى المعيّن مهلة تسعين يوما اعتبارا من تاريخ الإبلاغ بقرار التعيين للالتحاق بعمله ، وإذا لم يباشر الموظف عمله خلال المدة المحددة يعتبر قرار تعيينه لاغيا مالم تكن هناك أسباب يقبلها الأمين العام (المادة ٢٦ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، ويصدر الأمين العام قرار الترقية ويحدد في القرار موعد سريانها (المادة ٧٠ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، ويؤجل قرار ترقية الموظف المحال إلى لجنة المساءلة أو الموقوف عن العمل إلى أن يبتّ فى أمره ، وفى حالة ثبوت براءته يصدر الأمين العام قرار ترقيته وتحسب أقدميته اعتبارا من التاريخ الذى كان يجب أن تتم فيه الترقية ، كذلك يؤجل قرار منح العلاوة السنوية للموظف المحال إلى لجنة المساءلة أو الموقوف عن العمل إلى أن يبتّ فى أمره ، وفى حالة ثبوت براءته يمنح علاوته السنوية اعتبارا من تاريخ استحقاقها [المادة ٧١ (١، ٢) من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية)] ، ويجوز للجنة المساءلة الاستماع لممثل لجنة شئون الموظفين فى اجتماعاتها للنظر فى شأن مساءلة أحد الموظفين .



المتخصصة ، وهو الذي يملك رفع الحصانة عن موظفي الأمم المتحدة [١] ، وقد يكلف من قبل أجهزة الأمم المتحدة بتحضير دراسات وتقارير عن أعمال المنظمة وتفعيل دورها.

ويقوم الأمين العام بتسيير كافة الشئون المالية والإدارية المتعلقة بفروع الأمم المتحدة ، فهو الذي يقوم بتحضير جدول أعمال الجمعية العامة لكل دورة عادية ، وهو الذي يوجه الدعوة للدول وللجهات المعنيّة لحضور الدورة العادية ، وهو الذي يقوم بالدعوة إلي أدوار الانعقاد الخاصة بناء علي طلب مجلس الأمن أو أغلبية أعضاء الأمم المتحدة ، وله أن يدرج في جدول أعمال الجمعية أية موضوعات يراها ضرورية .

ويعد الأمين العام للأمم المتحدة تقريرا سنويا بأعمال المنظمة ويقدمه للجمعية العامة[٢] ، وهو الذي يقوم بإعداد الميزانية السنوية للمنظمة ، وله حق التعاقد علي أمور لم ترد في الميزانية ، وتسجل لديه كل معاهدة أو إتفاق دولي يعقده أي عضو من الأعضاء ، ويقوم الأمين العام بنشره في أسرع

١- أثبت تاريخ المنظمات الدولية أن شخص الأمين العام كان دائما وأبدا يؤثر علي أداء المنظمة وتفعيل دورها ، فالأمين العام هو أكثر من رجل إداري عديم الإقدام ، فهو يضطلع بدور إداري وسياسي هام جدا لدرجة ظهور من ينادي بفكرة تعيين أمين عام إداري وآخر يقوم بالدور السياسي ، وظهر رأي آخر ينادي بجعل الوظيفة بين ثلاثة أمناء Troika (وهوماقترحته روسيا ، وذلك بأن يكون أحدهم يمثل الكتلة الشرقية والآخر يمثل الدول الغربية والثالث يمثل دول عدم الانحياز ، وتقوم فكرة هذا الاقتراح (أى الترويكا) على أسطورة روسية عن فارس كان يجوب حقول الجليد فى روسيا بواسطة ثلاث جياد) وهو إتجاه نرفضه تماما إذ أنه سيؤدى لتقويض دور الأمين العام وينعكس بالسلب على أداؤه ومن ثم على أداء المنظمة . د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٤١.

٢ – المادة ٩٨ من ميثاق الأمم المتحدة .



وقت[1] ، ويخطر الأمين العام الدول الأعضاء بالطلب الذي يقدم لمسجّل المحكمة لرفع قضية أمام محكمة العدل الدولية [2].

وفي جامعة الدول العربية نجد صدي لأهمية دور الأمين العام فهو مسئول أمام مجلس الجامعة فقط ، وله سلطات مطلقة وانفرادية لايشاركه فيها معاونوه الذين يتوقف بقاؤهم في مناصبهم علي ثقته هو فيهم ، بالإضافة لدوره السياسي البالغ الأهمية [3].

---

١ -

Under <u>Article 102</u> of the <u>Charter of the United Nations</u>, "Every treaty and every international agreement entered into by any Member of the United Nations after the present Charter comes into force shall as soon as possible be registered with the Secretariat and published by it".

المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

٢- د. أحمد أبو الوفا محمد - الوسيط في قانون المنظمات الدولية - دار الثقافة العربية - الطبعة الرابعة - ١٩٩٦ - ص ٥٠٢ ومابعدها .

٣- د. عصام الدين بسيم - منظمة الأمم المتحدة - أكاديمية الشرطة - كلية الشرطة - ١٩٩٠ - ١٩٩١ - ص ٢١٧ ومابعدها .



المطلب الرابع

التزامات الأمين العام وحقوقه

والأمين العام أثناء خدمته بالمنظمة يكون له صفتان :

أولاهما : أنه موظف دولي ويقع عليه التزام بتغليب مصالح وأهــداف المنظمة دائما حتي لو تعارضت مع مصالح دولته

وثانيهما : أنه مواطن ينتمي بجنسيته لأحد الدول الأعضاء ، فالأمين العام يجمع بين الولاء للمنظمة وكذا لدولته ، ويكفل ميثاق منظمة الأمم المتحدة عدم حدوث تعارض بين الولاءين بتحديد مركز الأمين العام بالنسبة للمنظمة ولدولته ، ويقع علي الأمين العام بصفته موظفا دوليا التزامات وظيفية وأخري وطنية .

الالتزامات الوظيفية للأمين العام (١) :

والتزامات الأمين العام الوظيفية هي الالتزامات الخاصة بالموظفين الدوليين نفسها ولذلك سنكتفي بالإحالة إليها ونضيف عليها عدم التدخل في

١- محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجـــة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٠٨ ومابعدها ، كذلك تنص المادة ٩٩ من ميثاق الأمم المتحدة على أن : " للأمين العام للمنظمة أن يلفت نظر مجلس الأمن لأى شيء يرى أنه قــد يهدد السلم والأمن الدوليين "

Article 99 - Charter of the United Nations :

" The Secretary-General may bring to the attention of the Security Council any matter which in his opinion may threaten the maintenance of international peace and security. "

د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٢٣ ، أنظر كذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .



الشئون الداخلية للدول الأعضاء أو الإدلاء بتصريحات قد تحرج حكومات هذه الدول [١].

- الالتزامات الوطنية للأمين العام [٢] :

ويقع علي الأمين العام واجبات والتزامات تجاه وطنه , وتظهر هذه الالتزامات في علاقته بوطنه وكذا في علاقته بحكومة دولته .

١ – علاقته بوطنه :

فنحن لاننكر علي الأمين العام انتماءه لوطنه وأعرافه وتقاليده , ولانغفل الجانب العاطفي في هذه العلاقة. فلا نطلب منه أن يمزق جميع الروابط بينه وبين وطنه لمجرد شغله للوظيفة الدولية فقد نشأ وتدرج في المناصب علي أرض وطنه , وغالبا مايكون منتدبا للعمل بالمنظمة من قبل دولته ويعود للعمل بها بعد نهاية الندب , بل إن كل ما نطلبه هو أن يكون له فكر مستنير يري به أن الأسرة الدولية أكبر من مجرد فكرة ويبتعد عن تأليه الوطن ويتيقن أن مصلحة دولته المشروعة آجلا أم عاجلا مرتبطة بتحقيق مصالح وأهداف المنظمة , فمسئوليته هنا ليست قومية بل دولية بحتة [٣] , كذلك فإن تعيينه بالمنظمة لايلغي صفته كمواطن له جميع حقوق المواطنة وعليه تجاه وطنه كافة الالتزامات.

---

١ – محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٣١, ١٣٢ .

٢– محمد عبد الوهاب محمد الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية – رسالة مقدمة لنيـل درجة الماجستير – جامعة القاهرة ١٩٧٠ – ص ١١٩ ومابعدها , وكذلك د. محمد الحسـيني مصيلحي – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٨٩ .

٣ – المادة ١ /١ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة .

ويتمتع الأمين العام بكافة الحصانات والمزايا تجاه جميع الدول بما فيها دولته وذلك فيما يتعلق بواجبات وظيفته ، ولايجوز لدولته أن تتخذ ضده أي إجراء إذا ماشارك في أي عمل تعتبره عدائيا طبقا لقوانينها الداخلية بمناسبة مباشرته لأعمال وظيفته (١) .

١- تنص المادة ٢٩ من إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية على أنه لايجوز القبض أو حجز المبعوث الدبلوماسي وأنه يجب معاملته باحترام من قبل دولة المقر والحرص على سلامته وحريته وكرامته

Article 29

"The person of a diplomatic agent shall be inviolable. He shall not be liable to any form of arrest or detention. The receiving State shall treat him with due respect and shall take all appropriate steps to prevent any attack on his person, freedom or dignity."

كذلك تنص المادة ٣٠ من ذات الإتفاقية على سريان الحصانة وإمتدادها لمسكن المبعوث الخاص والمستندات وممتلكاته .

Article 30

1. The private residence of a diplomatic agent shall enjoy the same inviolability and protection as the premises of the mission.

2. His papers, correspondence ... his property, shall likewise enjoy inviolability. "

ونصت المادة ٤١ من إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية على ذات المضمون

Article 41

PERSONAL INVIOLABILITY OF CONSULAR OFFICERS

1. Consular officers shall not be liable to arrest or detention pending trial, except in the case of a grave crime and pursuant to a decision by the competent judicial authority...."

للمزيد أنظر نص إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية ٢٤ /٤ / ١٩٦٣ على الموقع التالي (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة) =



٢- علاقته بحكومة دولته :

وعلاقة الأمين العام بوصفه موظفا دوليا بحكومة دولته لها نفس أبعاد علاقة الموظف الدولي بحكومة دولته ولذلك نكتفي بالإحالة إلي المبحث السابق في هذا المجال ونضيف أن تعيين الأمين العام - علي عكس باقي الموظفين الدوليين - له وضع خاص إذ إن تعيينه يكون إما بترشيح من جانب دولته أو بموافقتها علي أقل تقدير .

والأمين العام لايجوز له أن يعرض أي قضية باسم حكومته أو يتبنى وجهة نظرها في أي مسألة بينها وبين المنظمة فهذا من إختصاص مندوب هذه الدوله بالمنظمة ، ولايقوم الأمين العام بدور ضابط الإتصال بين حكومته والمنظمة إلا إذا طلب منه ذلك من قبل المنظمة (أى على سبيل الاستثناء) وفي الحدود التي تقررها المنظمة له [1] .

= http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf

وكذا نص فيينا للعلاقات الدبلوماسية ١٩٦١/٤/١٨ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf

، والموقع الرسمي للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com

١- محمد عبد الوهاب الساكت - الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير - القاهرة ١٩٧٠ - ص ١٢٣ ومابعدها .



حقوق الأمين العام :

١- المرتب والبدلات والإجازات [١].

٢ - التمتع بالحصانات والامتيازات [٢] بصفته موظفا

١- تنص المادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه : " يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة .... " ، وتنص المادة ٤٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه : " يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة ...." كبدل الانتقال وبدل السفر وخلافه . المستشار سمير يوسف البهي – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢ . ص ٧٣٣ ، وتنص المادة ٦٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن : " للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية .... " ، ويستحق العامل إجازة عارضة لمدة سبعة أيام على مدار العام بحد أقصى يومين في المرة الواحدة . المستشار سمير يوسف البهي – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢ . ص ٩٠٢ ، ود. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإداري – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥ – ص ١٩٩ ومابعدها .وكذلك د. محمد الحسيني مصيلحي – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٩٣ ومابعدها ، وكذلك د. محسن العبودي – الإدارة العامة – عمال الإدارة (الجزء الثاني) – دار النهضة العربية – ١٩٩٣ ص ٢٦٠ ومابعدها .

١) ٢ - وبديهي أن هذه الحصانات يتمتع بها الأمين العام في الأحوال العادية ، أما في حالة وجود شبهات حول سلوكه فإنه يتم رفع هذه الحصانات ولو مؤقتا لحين استجلاء الأمر ففي فضيحة برنامج النفط مقابل الغذاء قامت لجنة التحقيق بمعاينة مئات الوثائق التابعة للأمين العام للأمم المتحدة كوفي أنان ومن بينها المراسلات الإلكترونية والمكالمات الهاتفية لتحديد ما إذا كان قد استخدم نفوذه لضمان عقود للشركة السويسرية التي يعمل بها نجله كوجو، وكانت لجنة التحقيق المستقلة - والتي يرأسها بول فولكر الرئيس السابق لبنك الاحتياطي الفيدرالي الأمريكي والمكلفة بالتحقيق في برنامج النفط مقابل الغذاء - قد برأت السيد كوفي عنان من التهم الموجهة إليه ، وقال تقرير اللجنة ليس هناك دليل على أن اختيار شركة كوتكنا السويسرية التي يعمل بها كوجو نجل الأمين العام لتنفيذ عقود بالعراق لبرنامج النفط مقابل الغذاء كان نتيجة لتأثير غير مشروع من الأمين العام خلال عملية



دوليــا مــن الفئـــة الأولي [(١)].

الاختيار ، والجدير بالذكر أن منظمة الأمم المتحدة تبحث إنشاء مكتب للقيم الأخلاقية لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي = = مخالفات يرتكبها رؤساؤهم ، وتعد هذه الفكرة جزءا من خطة وعد بها كوفي أنان الأمين العام السابق للأمم المتحدة لتعزيز حماية الموظفين الذين يبلغون عن أي أخطاء بعد أن وجد استطلاع للرأى أن موظفي الامم المتحدة يعتقدون أنه لايتم إتخاذ أي خطوات تذكر لاستئصال شأفة السلوك غير الأخلاقي ، وأن الموظفين الذين يكشفون الأخطاء يجازفون بتعرضهم للانتقام ، وقد أعدت سياسة جديدة مقترحة بشأن الموظفين الذين يبلغون عن وجود أخطاء ووزعت على الموظفين للتعليق عليها في إطار مبادرة واسعة لإصلاح الأمم المتحدة أطلقت بعد إتهامات ضد كبار مسئولي الأمم المتحدة بارتكاب مخالفات ، وستوفــّر وحدة القيم الأخلاقية الجديدة حماية علاوة على الحماية التي يوفرها مكتب خدمات الإشراف الداخلي وهو وحدة الأمم المتحدة للمراقبة الداخلية المسؤولة الآن عن حماية الموظفين الذين يبلغون عن وجود أخطاء ، وقد تعرضت هذه الوحدة نفسها لانتقادات مؤخرا لوجود مخالفات بها من بينها مزاعم عن محسوبية في التوظيف وتحرشات جنسية وسوء استخدام للأموال الإدارية الخاصة ببرنامج النفط مقابل الغذاء . الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية

http://www.aljazeera.net .

١ – كما أن إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (والصادرة فى ١٨ / ٤ / ١٩٦١) نصت فــى المادة ٣٧ الفقرة ١ على أن أفراد عائلة المبعوث الدبلوماسى – إذا لم يكونوا مــن نفــس جنسية دولة المقر – يتمتعون بالحصانات والامتيازات المقررة للمبعوث.

" The members of the family of a diplomatic agent forming part of his household shall, if they are not nationals of the receiving State, enjoy the privileges and immunities ....."

للمزيد أنظر محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رســالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ١٣٣ ومابعدها ، ونص إتفاقيــة فيينــا للعلاقات الدبلوماسية ١٨/٤/١٩٦١ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعــة معاهــدات منظمة الأمم المتحدة) =



- انتهاء خدمة الأمين العام [١] :

تنتهي خدمة الأمين العام لنفس الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظفين الدوليين إما لأسباب سياسية (كالإقالة ، انتهاء المدة المحددة بقرار التعيين ، الاستقالة والتي عادة ماتكون نتيجة لشعور الأمين العام بزوال الثقة فيه من جانب الدول الأعضاء ، أو نتيجة لإنسحاب دولته من المنظمة مثال ذلك ماحدث في حالة السيد " أفينول " ثاني الأمناء العامين لعصبة الأمم والذي قدم استقالته في ١٩٤٠/٧/٢٥).أو لأسباب طبيعية (كالوفاة) أو لأسباب شخصية (كعدم اللياقة الصحية مثلا) [٢].

- آثار انتهاء الخدمة :

ويترتب علي انتهاء خدمة الأمين العام نفس الآثار التي تترتب علي انتهاء خدمة الموظفين الدوليين والسابق تناولها فنكتفى بالإحالة إليها.

= = =

=

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf

، الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١- د. محمد الحسينى مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – ص ٢٩٥ ومابعدها.

٢- محمد عبد الوهاب محمد الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية – رسالة مقدمة لنيـل درجة الماجستير – جامعة القاهرة ١٩٧٠ – ص ٩٦ ، ٩٧ .



المبحث الثاني
الإجراءات التأديبية

= = =

المطلب الأول

السلوك المستوجب للـجزاء وإجراءات التـأديب

يتعرض الموظف الذى يخلّ بواجباته الوظيفية [1] المنصوص عليها فى النظام الأساسى وفى لوائح المنظمة عمدا أو بإهمال منه للمساءلة وتطبيق

[1] – من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن الجريمة التأديبية تنتج عن فعل من الأفعـال التى تعتبر إخلال بواجبـات الوظيفـة أو مقتـضياتها . طعـن ٢٢٩٨ لـسنة ٣١ ق جلـسة ٨٨/٣/٢٦ ، وأن القرار التأديبى هو قرار إدارى Une decision administrative يجب أن يقوم على سبب يبرره وهو إخلال الموظف بواجبات وظيفته . طعـن ٤٣٦٤ لـسنة ٣٧ق جلسة ٩٣/١/٢٣ ، وكذا طعن ١٦٣٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ٨٩/٦/١٧ ، وأن قرارات مجـالس التأديب هى بمثابة أحكام صادرة فى دعاوى تأديبية ويكون الطعن فيها أمام المحكمة الإداريـة العليا (قرار مجلس التأديب لايتظلم منه) . طعن ٢٦٢٦ لـسنة ٣٠ ق جلـسة ٨٨/٢/٢٧ ، وتختص المحكمة الإدارية العليا بنظر الطعون فى قرارات مجـالس التأديـب التـى تخـضع للتصديق من جهات إدارية طعن ١٨٠٦ لسنة ٣١ ق جلسة ٨٦/١/٢٥ ، وكذا القرارات التـى لاتخضع للتصديق من جهات إدارية . طعن ١٨٠ لسنة ٣٣ ق جلـسة ٨٨/١٢/٣١ (يجـدر بالذكر أن المحكمة الإدارية العليا هى القمة فى تدرج محاكم مجلس الدولـة والرقيبـة علـى أحكامها) . طعن ٧١٠ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٢ / ١ ٢ /١٩٨٩، والمحاكم التأديبية هى صاحبة الولاية العامة فى التأديب . طعنان ٥٢٤ ، ٥٢٧ لسنة ٣٠ ق جلسة ٨٦/٤/٢٢ ، ويجب إعلان المتهم المحال للمحاكمة التأديبية بتقرير الإتهام وبتاريخ الجلسة المحددة فـذلك يعتبـر إجـراء جوهرى (فى حين أن حضور المتهم ليس لازما لمحاكمته تأديبيا) . طعن ٥٣ لـسنة ٣٣ ق جلسة ٨٧/١٢/١٢ ، وقلم كتاب المحكمة التأديبية هو المختص بإعلان الدعوى التأديبية . طعن ٣٣١١ لسنة ٣٧ ق جلسة ٩٣/٤/١٠ ، وتسقط الدعوى التأديبية بمضى ٣ سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة . طعن رقم ٢٨٥٩، ٢٩٤٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ٢/٣/ ١٩٩٠، ولوقف الدعوى التأديبية لحين الفصل فى الجنائية يشترط أن يكون سبب الدعوتين واحد بمعنى أن يكون الفصل فى إحداهما متوقفا على الفصل فى الأخرى. طعن ١٦٣٤ لسنة ٢٨ ق جلسة –



العقوبات والجزاءات المنصوص عليها ، وتختلف هذه العقوبات والجزاءات باختلاف الأنظمة واللوائح بالمنظمات .

ففي جامعة الدول العربية يسأل الموظف فى حالة إخلاله عن عمد أو إهمال بالواجبات المنصوص عليها فى ميثاق الجامعة أو النظام الأساسى للموظفين أو اللوائح المستندة إليه ، أو امتناعه عن تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه [1].

= ٨٦/٥/١٧ ، ورقابة المحكمة الإدارية العليا لأحكام المحاكم التأديبية رقابة مشروعية ولاتمتد لرقابة ملائمة الجزاء . طعن ٥٤٦ لسنة ٢٨ ق جلسة ٨٦/٣/١٥ ، والقرار الصادر بحفظ التهم الجنائية لايمنع المؤاخذة التأديبية. طعن ٣١٦١ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٢/٢/٢٩، وكذا طعن ٢٢٥٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ٨٧/١/٣١ ، وتمنع ترقية العامل المحال للمحاكم التأديبية . طعن ٦٠٣ لسنة ٣١ ق جلسة ٨٩/١/٢٩ . د. نعيم عطية وحسن الفكهاني - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٥ - ص ٦٧٣، ٦٧٦ والجزء ٢٩ - ص ١٦ ، ص ٤٠، ص ٤٤ ص ٥٣١ ، ص ٥٨١ ، ص٥٨٣، ص ٦٤٠، ص ٦٦٥، ص٧٤١ ، ص ٨٥٤ ص ٨٦٩ ، ص ٩٠٤ والجزء ٣٠ ص ٣١٠ ، والجزء ٣٣ - ص ١٠١٢ ، وكذلك المستشار سمير يوسف البهى - شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢ ، ص ٦٢٨ ، وكذا د. عبد المحسن سيد ريان - شرح القانون الإدارى - دار النهضة العربية - الطبعة الأولى - ١٩٩٥ - ص ٢١٠ ومابعدها، وكذلك محمد مرغنى خيرى - القضاء الإدارى ومجلس الدولة - الطبعة الثانية - ١٩٩٠ ، ص١٢٢ ومابعدها ، ص ١٥٥ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى - الوجيز فى القانون الإدارى - دار الفكر العربى - ١٩٩٢- ص ٤٧٠ ومابعدها . د. محسن العبودى - الإدارة العامة - عمال الإدارة (الجزء الثانى) - دار النهضة العربية - ١٩٩٣ - ص ٢٨٨ ومابعدها.

١ - المادة ٨٧ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، وتنص المادة ١٢٤ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن للأمين العام أن يكلف أحد موظفي الفئتين الثانية والثالثة بصفة مؤقتة ودون أى تعويض القيام بوظيفة أعلى من وظيفته طبقا لقواعد تصنيف وتوصيف الوظائف.



وبالنسبة لموظفى الفئة الثانية يرفع رئيس الإدارة مذكرة إلى الأمين العام تتضمن المخالفات المنسوبة للموظف للنظر فى إحالته للتحقيق أمام الجهة التى يحددها الأمين العام ، وبالنسبة لموظفى الفئات الثالثة والرابعة والخامسة يرفع الرئيس المباشر مذكرة إلى رئيس الإدارة تتضمن المخالفات المنسوبة للموظف للنظر فى التحقيق معه بمعرفته أو إحالته للتحقيق بمعرفة إدارة الشئون القانونية.

وفى حالة التحقيق مع الموظف يكون المحقق من موظفى الفئة الأولى أو الثانية ومن درجة أعلى من درجة الموظف المحال للتحقيق أو أقدم منه فى الدرجة ، ويرسل التحقيق للأمين العام أو لرئيس الإدارة وفقا للمادة ٣٩ (الفقرات ١-٤) من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية لإتخاذ مايراه مناسبا ، ويتم إخطار الإدارة المعنية بما تم فى شأن التحقيق وكذا الإدارة العامة للشئون الإدارية والمالية والتى تتولى حفظ الوثائق المتعلقة بالتحقيق [١] ، ويجدر بالذكر أن المادة ٧٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه : " لايجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه...." ، وطبقا لما هو مستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى لابد من إجراء تحقيق (كتابة) وسماع أقوال العامل وتحقيق دفاعه قبل توقيع الجزاء فأى قرار أو حكم بالجزاء لابد أن يسبقه تحقيق مستكمل الأركان ، صحيحا من حيث محله وغايته

ويتناول التحقيق الواقعة محل الإتهام بالتمحيص ولابد وأن يحدد عناصرها بوضوح ويقين من حيث الأفعال والزمان أو المكان والأشخاص وأدلة الثبوت فإذا ما قصر التحقيق عن استيفاء عنصر أو أكثر من هذه العناصر على نحو

---

١ - المادة ٨٨ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



تجهل معه الواقعة وجوداً أو عدما أو أدلة وقوعها أو نسبتها الى المتهم كان تحقيقا معيبا ويكون قرار الجزاء المستند إليه معيبا أيضا (يجب توافر ضمانة الحيدة في المحقق ، ولابد من تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه ومناقشة الشهود والاستعانة بشهود ... إلخ) ، واستثنى المشرع جزاء الإنذار والخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مدة لاتجاوز ثلاثة أيام من هذه القاعدة فأجاز إجراء تحقيق شفوى مع إثبات مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء)[1].

ولايجوز منح الموظف المحال للتحقيق أو المحاكمة التأديبية أيا من الإجازات المنصوص عليها فى النظام الأساسى للموظفين باستثناء الإجازة المرضية وإجازة الوضع بالنسبة للموظفة إلا بموافقة مسبقة من المحقق أو رئيس اللجنة حسب الأحوال[2].

وللمحقق أن يتأكد من صحة المخالفات المنسوبة للموظف ، وله فى سبيل ذلك أن يستدعى من يراه من الشهود ، وله الإطلاع على الوثائق اللازمة للتحقيق[3] ، وله إذا تبين أثناء التحقيق ارتكاب الموظف لمخالفات أخرى ذات علاقة واضحة بالمخالفة الأصلية أن يطلب من الأمين العام الإذن له بالتحقيق فيها ، وإذا تبين للمحقق خلال التحقيق الذى يجريه وجود وقائع قد تشكل

١- طعن ١١٨٤ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٩ ، وكذا طعن ١٣٤١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٦، طعن ٢١٣١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٧/٣/٢٤، طعن ٢٧٢١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٣ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ الجزء ٣٦ ص ١٠٤ ، ص ١٠٦ ، ص١١٢ ، ص ١٠٨.

٢ - المادة ٨٩ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣ - المادة ٩٠ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



جريمة جنائية وجب عليه إخطار الأمين العام فورا والإشارة لهذه الجريمة فى تقريره ، وفى جميع الأحوال يخطر المحقق الأمين العام بكل المخالفات التى يتم اكتشافها أثناء التحقيق مع الموظف وإن لم تتصل بالمخالفة الأصلية [1].

ويعد المحقق محضرا يتضمن تاريخ كل جلسة من جلسات التحقيق ومكانها والبيانات الشخصية الضرورية عن الموظف والمخالفات المنسوبة إليه ، كما يتضمن الأسئلة الموجهة إلى الموظف وإجاباته عليها ، ويوقع كل من المحقق والموظف على كل ورقة من أوراق التحقيق ، وفى حالة امتناع الموظف عن الإجابة عن الأسئلة الموجهة إليه أثناء التحقيق أو رفض التوقيع على أوراق التحقيق يتولى المحقق إثبات ذلك فى المحضر .

وللموظف المحال للتحقيق حق الإطلاع بنفسه أمام المحقق على الأوراق المتصلة بالمخالفة المنسوبة إليه ، وله أن يسجل ملاحظاته عن هذه الأوراق دون أن يكون له الحق فى الحصول على نسخة منها [2].

ويقرر الأمين العام إحالة الموظف الى " **لجنة مساءلة الموظفين** " إذا تبين له من تقرير المحقق أن المخالفة المنسوبة للموظف تستوجب إحدى العقوبات الشديدة ، ويتضمن قرار الإحالة بيان بالمخالفات المنسوبة للموظف ، ويخطر الموظف بالقرار قبل إسبوع على الأقل من الموعد المحدد لبدء

---

١ - المادة ٩١ (١، ٢، ٣) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ - المادة ٩٢ /٤ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



المساءلة [1] ، وتتولى اللجنة النظر فى حالات المساءلة التى يحيلها إليها الأمين العام وتبلغه رأيها فى كل حالة فى موعد أقصاه **ثلاثة أشهر** من تاريخ إحالة الملف إليها [2].

وتنشأ لجنة مساءلة الموظفين بقرار من الأمين العام – **ولمدة ثلاث سنوات** – وهى تتكون من ستة أعضاء ومهمتها النظر فيما يحيله إليها الأمين العام من مخالفات تتعلق بالموظفين فيما عدا موظفى الفئة الأولى واقتراح ماتراه ، وتتكون هذه اللجنة من رئيس (يختاره الأمين العام من بين موظفى الفئة الأولى) وعضوين بدرجة مدير أول (ويختارهما الأمين العام كذلك) وثلاثة أعضاء من بين موظفى الفئات الثالثة والرابعة والخامسة (ينتخبهم الموظفين بالاقتراع السرى) ، ولايجوز أن يكون فى عضوية اللجنة أكثر من عضو ينتمى لدولة واحدة ، وتختلف " **لجنة شئون الموظفين** " [3] عن " **لجنة مساءلة الموظفين**" [4] وإن كانت طريقة تشكيلهما تكاد تكون متطابقة (فيما عدا الموظفين الذين يختارهم الأمين العام ، ففى لجنة المساءلة يجب أن يكونوا من بين الفئة الأولى بالنسبة للرئيس ودرجة مدير أول بالنسبة للعضوين الآخرين ، أما فى لجنة شئون الموظفين فالرئيس والعضوان لايشترط أن يكونوا من فئة معينة ، كذلك الموظفين المختارين بالاقتراع السرى ففى لجنة

---

١ – المادة ٩٣ (١، ٢) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ – المادة ٩٤ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

٣-والتى نصت المادة ٥٠/ ١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على إنشاءها.

٤-المادة ٤٠ /١ ، ٤٠ / ٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



شئون الموظفين يختار موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة أعضاء اللجنة من بين موظفى هذه الفئات ، وفى لجنة مساءلة الموظفين يختار الموظفين أعضاء اللجنة من بين موظفى الفئات الثالثة والرابعة والخامسة ، ونلاحظ هنا أن الضمانات فى حالة لجنة المساءلة أكثر حيث أنها تتعلق بالمستقبل الوظيفى للموظف) .

ويكلف رئيس اللجنة أحد أعضائها بمهمة مقرّر اللجنة ، وإذا تعددت القضايا المطروحة على اللجنة يعين مقرّر لكل قضية ، ويتولى المقرّر تحضير الملف وجمع البيانات اللازمة سواء من الموظف المحال إلى اللجنة أو من الشهود أو من أهل الخبرة عند الاقتضاء ، ويحدد المقرّر للموظف آجالا معقولة لإعداد ردوده ، ويقوم المقرّر بدراسة الملف وتسجيل الملاحظات ويقدم إلى رئيس اللجنة تقريرا مفصلا عن جميع الوقائع والمستندات المتعلقة بالمخالفة .

وإذا إتضح لمقرّر اللجنة أن المخالفة المنسوبة للموظف تشكل جريمة جنائية تستدعى إحالته للقضاء يقدم تقرير إلى اللجنة لتنظر فيه وتخطر الأمين العام برأيها ليتخذ القرار المناسب ، وفى حال رأى الأمين العام تحويل الأمر للقضاء تتوقف اللجنة عن متابعة مهامها حتى يحكم القضاء بالحفظ أو بحكم نهائى **Definitif** ، فإذا صدر القرار بالحفظ أو بالبراءة تتوقف اللجنة عن متابعة الموظف إلا إذا كانت المخالفة تشكل خطأ إداري [١] .

وتجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها أو من نائب الرئيس ، ولاتصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلاثة من أعضائها على الأقل يكون من بينهم الرئيس أو نائبه ، وتكون اجتماعاتها سرية ، ويقوم رئيس اللجنة أو نائبه بإخطار

---

١ - المادة ١٠٠ (١، ٢، ٣ ، ٤ ، ٥) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



الموظف قبل ثلاثة أيام على الأقل من انعقاد الجلسة ، وللموظف أن يستعين بمحام للدفاع عنه ، وللموظف ولمحاميه الإطلاع على تقرير المقرّر ، ويتم ذلك بحضور رئيس اللجنة أو من ينيبه من أعضائها .

وتبدأ أعمال اللجنة بتلاوة بيان المخالفة المرتكبة والإطلاع على المستندات والنتائج الواردة فى التقرير الذى أعده العضو المقرّر ، ويتم الإستماع إلى بيانات وأقوال الشهود والخبراء ، ويجوز أن تستمع اللجنة إلى ممثل لجنة شئون الموظفين ، ويسجل المقرّر محاضـر الجلسـات ويوقعهـا من رئيس اللجنة (١) .

ويتم استجواب الموظف من قبل اللجنة حول ماتنسب إليه من مخالفات ، ولايجوز أن يطلب من الموظف حلف اليمين فى حين لايدلى الشهود بشهادتهم قبل حلف اليمين ، ويمكن أن تكتفى اللجنة بأقوال محامى الموظف فى حالة تعذر سماع أقوال الموظف شخصيا (٢).

وتكون مداولات اللجنة سرّية ، وتتخذ التوصيات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وفى حالة تساوى الأصوات يرجح جانب الرئيس ، وتضع اللجنة تقريرا تضمنه رأيها وتبيّن فيه أسباب اقتراح العقوبة أو التبرئة للموظف ، وللرئيس – وكذا لأى عضو إبداء رأيه المخالف فى التقرير ، ويوقـّع أعضاء اللجنة الحاضرون على التقرير ويرفعه رئيس اللجنة أو نائبه مع الملف

١ – المادة ١٠١ (١، ٢، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسـى لمـوظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ – المادة ١٠٢ (١، ٢، ٣) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



للأمين العام [١] ، ويستطلع الأمين العام رأى لجنة شئون الموظفين إذا كانت العقوبة الفصل من الخدمة ، ويجوز للأمين العام تخفيف العقوبة المقترحة من قبل لجنة المساءلة ، ويصدر الأمين العام قرار العقوبة [٢] ، وتقوم الإدارة العامة للشئون الإدارية والمالية بإبلاغ الموظف بقرار العقوبة ، وتحفظ نسخة من قرار العقوبة فى الملف الشخصى للموظف [٣] .

ولايفوتنا أن نذكر أنه لايحول ترك الموظف للخدمة دون الاستمرار فى إجراءات المساءلة ضده إذا كان قد بدىء فيها قبل انتهاء الخدمة ، كما لايجوز قبول استقالة الموظف المحال إلى لجنة المساءلة حتى يبتّ فى أمره نهائيا [٤].

– – –

١ - المادة ١٠٣ (١، ٢، ٤) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

٢ - المادة ١٠٤ (١، ٢) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣ - المادة ١٠٥ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٤- المادة ١٠٧ (١، ٢) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.



المطلب الثاني

الجزاءات والعقوبات التأديبية

يوقع الرئيس الإدارى للمنظمة (الأمين العام) جزاءات إدارية علي الموظفين كاللوم والإيقاف [1] دون راتب والفصل المؤقت والطرد من الخدمة .

وتنص المادة ٣٨ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن العقوبات تنقسم إلى :-

أ – عقوبات خفيفة وهى :

الإنذار الكتابى :

ويكون بلفت نظر الموظف كتابة إلى المخالفة المنسوبة إليه والتنبيه عليه بتحسين عمله وسلوكه مستقبلا [2].

---

١ – مثال ذلك ماحدث فى منظمة الأمم المتحدة فى فضيحة برنامج النفط مقابل الغذاء إذ أوقف الأمين العام كوفي أنان مدير السابق لبرنامج النفط مقابل الغذاء في العراق بينون سيفان ومسؤولا أخر عن العمل بعد إتهامهما بسوء إدارة هذا البرنامج ، وعقوبة الوقف عن العمل تعني عدم السماح لهما بدخول مقر المنظمة إلا إذا تم استدعاؤهما من قبل لجنة الإنضباط التابعة للأمم المتحدة والمكلفة بالتحقيق معهما ، وقد كان الإيقاف دون رفع الحصانة الدبلوماسية عنهما (وقيل وقتها أنه لن يتم رفع الحصانة عنهما إلا إذا وجهت لهما اتهامات ذات طابع جنائي) ، والجدير بالذكر أن تمويل لجنة التحقيق كان يتم من حساب كان يستخدم لتسيير البرنامج نفسه ، وهو مسلك تنتقده بشدة فما ذنب العراق وشعبه ليتحمل نفقات لجنة تحقق فى انحراف شخص عمل فى هذا البرنامج (ويجدر بالذكر أن الأمين العام السابق للأمم المتحدة بطرس غالي أقرّ بأنه يتحمل جزءا من المسؤولية في فضيحة النفط مقابل الغذاء) . الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية http://www.aljazeera.net .

٢ – المادة ١٠٨ /١ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



الخصم من المرتب لمدة أقصاها إسبوع :

وذلك بحد أدنى خصم راتب يوم واحد وبحد أقصى سبعة أيام بما لايجاوز واحد من ثلاثين من الراتب الأساسى الشهرى للموظف ، وينفذ قرار الخصم اعتبارا من الشهر التالى لإبلاغ الموظف بالعقوبة [1] .

٣ - تخفيض درجة تقدير الكفاية :

أى تخفيض درجة التقدير داخل نفس المرتبة التى حصل عليها الموظف (فلا يجوز التخفيض من مرتبة لأخرى ولكن يكون التخفيض فى الدرجات فقط [2]).

ب - وأخرى شديدة وهى :

١ - الحرمان من علاوتين سنويتين على الأكثر :

أى حرمان الموظف من العلاوة الدورية لمدة سنة أو سنتين كحد أقصى [3] .

---

١ - المادة ١٠٨ / ٢ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ - المادة ١٠٨/ ٣ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، وهواتجاه نتفق معه إذ أن التخفيض فى الدرجات فقط يعطى حافز للموظف للاستمرار فى تميزه ويساعده على العودة لجادة الصواب فى أداء عمله فالموظف ليس معصوما من الخطأ على أى حال .

٣ - المادة ١٠٨/ ٤ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



٢– الحرمان من الترقية لمدة أقصاها أربع سنوات :

وذلك بعدم إدراج إسم الموظف فى كشوف الترقيات لمدة أربع سنوات من تاريخ صدور قرار العقوبة [١].

٣ – تخفيض الدرجة الوظيفية بما لايتجاوز درجتين على الأكثر :

وذلك داخل الفئة نفسها ، ويأتى ترتيب أقدمية الموظف فى أول قائمة الدرجة المخفض إليها ، ويدرج إسم الموظف فى قائمة المستحقين للترقية بعد أربع سنوات [٢].

٤– الفصل من الخدمة :

ويتم إنهاء خدمة الموظف وتصفية حقوقه اعتبارا من تاريخ صدور قرار الفصل [٣].

وتوقع العقوبات الخفيفة من رئيس الإدارة العامة أو الوحدة المعنيّة فى ضوء تحقيق يجريه شخصيا أو بتفويض منه بالنسبة لموظفى الفئات الثالثة والرابعة والخامسة ، وتوقع العقوبات الخفيفة على موظفى الفئة الثانية من قبل الأمين العام بناءا على توصية من رئيس الإدارة العامة أو الوحدة المعنيّة [٤] ،

---

١ – المادة ١٠٨/ ٥ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ – المادة ١٠٨/ ٦ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣ – المادة ١٠٨/ ٧ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٤ – المادة ٣/٣٩ ، ٤/٣٩ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



وتوقع العقوبات الشديدة من قبل الأمين العام بناءا على توصية من لجنة مساءلة الموظفين [١] .

ويتولى الأمين العام مساءلة موظفى الفئة الأولى ويتخذ مايراه مناسبا بشأنهم [٢] ، وللأمين العام أن يقرر وقف الموظف المحال إلى لجنة المساءلة عن العمل لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر [٣] مع إيقاف صرف ربع راتبه إذا اقتضت سلامة التحقيق ذلك (ويسترد الموظف الجزء الموقوف من راتبه فى حال حفظ التحقيق [٤]) ، أو أن يوقف الموظف عن العمل مع صرف نصف راتبه فى حال إحالة الموظف للقضاء بسبب إتهام جنائى لأمور تتعلق بالنزاهة أو الشرف [٥] ، كما يوقــف عن العمل بدون راتب الموظف الذى ينقطع عن عمله بدون عذر مشروع لمدة **خمسة عشر يوما** متصلة (ويعتبر الموظف فى حكم المستقيل اعتبارا من يوم انقطاعه عن العمل إذا لم يقبل الأمين العام

١- المادة ٣٩ /٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢ - المادة ٣٩ /١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣ - من المستقر عليه بمجلس الدولة المصرى أن الوقف عن العمل يكون لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر متى اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ، ولايجوز مدّ هذه المدة إلا بقــرار مــن المحكمــة التأديبية المختصة . طعن ٨٦٦ لسنة ٢٩ ق جلــسة ٣٠/١١/٨٥ . د نعــيم عطيــة وحــسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٢٩ – ص ٥١٧.

٤- المادة ٤٣ / ١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٥ - وفى هذه الحالة يتعين تجميد إجراءات المساءلة من قبل الأمانة العامة إلى حــين صــدور قرار السلطة القضائية المختصة بالحفظ أو بحكم نهائى ، وللموظف أن يسترد الجزء الموقوف من راتبه فى حالة صدور حكم نهائى بالبراءة (المادة ٤٣ /٢ من النظام الأساسى لمــوظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) .



أسباب غيابه ، أو تخصم المدة من رصيد إجازاته - أو من راتبه بعدد الأيام التى انقطع فيها عن العمل - فى حالة قبول الأمين العام لأسباب غيابه [١]).

وفى حالة انقطاع الموظف عن العمل لمدة تقل عن **خمسة عشر يوما** تخصم المدة من رصيد إجازاته أو من راتبه في حالة عدم وجود رصيد للإجازات إذا قبل رئيس الإدارة العامة أو الوحدة المختصة أسباب الغياب ، وإذا لم يقبل رئيس الإدارة العامة أو الوحدة المختصة أسباب الغياب يحال الموظف إلى لجنة المساءلة [٢] (ولايفوتنا أن نعيب على الصياغة التى تمت بها هذه المادة إذ أن المادة تعالج فى الفقرة ١ الانقطاع عن العمل لمدة ١٥ يوم ، ثم وفى الفقرة ٢ تعالج الانقطاع لمدة أقل من ١٥ يوم وكان الأولى بها أن تتدرج من المدة الأقل إلى الأكثر فى الانقطاع عن العمل) .

ويعتبر الموظف فى حكم المستقيل إذا تجاوزت مدة غيابه **ثلاثين يوما** ، ويلغى قرار اعتبار الموظف فى حكم المستقيل إذا تأكد للأمين العام أن غياب الموظف كان لأسباب قاهرة **Pour Force Majeure** خارجة عن إرادته[٣] ، ويسقط الحق فى مساءلة الموظف بمضى سنة من تاريخ اكتشاف المخالفة أو **ثلاث سنوات** من تاريخ وقوعها [٤].

١- المادة ٤٤ / ١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٢- المادة ٤٤ / ٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣ - المادة ٤٤ / ٣ ، ٤٤ / ٤ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٤ - المادة ١/١٠٩ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



ويجوز للموظف بعد سنتين من توقيع العقوبة في حالة العقوبات الخفيفة وأربع سنوات في حالة العقوبات الشديدة أن يطلب من الأمين العام محو العقوبة [1] ، ويقرر الأمين العام - بعد استشارة رئيس الإدارة التي يعمل بها الموظف - الموافقة على الطلب أو رفضه على ضوء ملف الموظف بما في ذلك تقارير الكفاية [2] ، ويبدأ إحتساب مدد محو العقوبة اعتبارا من تاريخ صدور القرار ، ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل ، ولايترتب على محوها إعادة المبالغ المالية التي تكون قد إستقطعت من الموظف قبل محو العقوبة [3] .

١- المادة ٢/٤٥ من النظام الاساسي لموظفي جامعة الدول العربية .

٢ - ويجدر بالذكر أنه طبقا لما استقر عليه في أحكام مجلس الدولة المصري فإن تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحله هو في طبيعته القانونية قرار إداري نهائي . طعن ٤ لسنة ٣٧ ق جلسة ٤ / ٧ / ١٩٩٢ . د. نعيم عطية وحسن الفكهاني - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ الجزء ٣١ - ص ١١٧ ، أنظر كذلك د. محمد أنس قاسم جعفر - نظم الترقية في الوظيفة العامة - دار النهضة العربية - ١٩٩٦ - الطبعة الثانية ، ص ١٨١ ، ص ٢٢٠ ، ص٢٢١ ، ص ٢٣٣ ومابعدها .

٣ - المادة ١١٠ (١ ، ٢ ، ٣) من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .



الفصل الثانى

الضمانات الإدارية السابقة واللاحقة لصدور قرارات التأديب (١)

= = =

نتناول فى هذا الفصل الضمانات الإدارية السابقة لقرارات التأديب مع دراسة للجان التأديب المشتركة ولجان مراجعة العقود كمثال لهذه اللجان ثم نتناول الضمانات اللاحقة لصدور قرارات تأديب الموظفين الدوليين المتمثلة فى الطعن أمام الرئيس الأعلى لمصدر القرار أى التظلم الرئاسى وكذا الطعن أمام جهاز الطعن الداخلى للمنظمة أى الجهاز شبه القضائى مع دراسة للجنة الاستئناف المشتركة بمنظمة الأمم المتحدة كمثال لهذه اللجان .

= = =

١-

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales.
MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited .1958 .page 403 etc

وكذلك د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٦٩ ، ١٧٠ .

وكذلك :

La Function Publique International et Europeene 1963 . ROGER BLOCH et JACQUELINE , LEFEVRE . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 55 etc .



المبحث الأول
الضمانات الإدارية السابقة لصدور قرارات التأديب

= = =

تتمثل الضمانات الإدارية السابقة لصدور القرار الإدارى ومنها قرارات التأديب في عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزة أو لجان استشارية معينة (١) ، وتشكل هذه الأجهزة ضمانة ضد تعسف الإدارة وخاصة أنها تعتبر بمثابة أجهزة مختلطة لأنها تجمع بين ممثلين من الجهاز الدولي وآخرين من الموظفين الدوليين.

وتنشيء معظم المنظمات الدولية تلك اللجان كوسيلة لضمان تحقيق العدالة ولضمان حسن قيام الموظفين بعملهم وحسن سير العمل في المنظمة الدولية (٢).

ففى جامعة الدول العربية نجد " لجنة مساءلة الموظفين " ومهمتها النظر فيما يحيله إليها الأمين العام من مخالفات تتعلق بالموظفين فيما عدا موظفى الفئة الأولى واقتراح ماتراه ، وتتكون هذه اللجنة كما أسلفنا من رئيس (يختاره الأمين العام من بين موظفى الفئة الأولى) وعضوين بدرجة مدير أول (ويختارهما الأمين العام كذلك) وثلاثة أعضاء من بين موظفى الفئات الثالثة والرابعة

١- د. جمال طه ندا – الموظف الدولي – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٤٤ ومابعدها .

٢- محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ – ص ٢٠٦ ، المجلة المصرية للقانون الدولي – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٢٩ .



والخامسة (ينتخبهم الموظفين بالاقتراع السرى) ، ولايجوز أن يكون فى عضوية اللجنة أكثر من عضو ينتمى لدولة واحدة ، ولا يجوز الجمع بين عضوية اللجنة وأية لجنة أخرى تنشأ بموجب هذا النظام [1].

وفى جميع الأحوال لايجوز توقيع أى عقوبة على الموظف قبل إبداء دفاعه كتابة ، ولايجوز تشديد العقوبة بأكثر مما تقترحه لجنة المساءلة [2].

وفى منظـمة الأمم المتحـدة لايجوز للأمين العام - فيما عدا الفصل المؤقت - أن يصدر قرارا بالتأديب قبل الرجوع إلى اللجنة التأديبية [3] للأمم المتحدة ، ولكن الأمين العام - وهو إتجاه ننتقده - غير مقيد بالأخذ بتوصية اللجنة التأديبية .

أيضا - أنشئت بالأمم المتحدة لجنة استشارية مشتركة وفقا للمادة ٢/٨ من النظام القانوني لموظفي الأمانة العامة ، والمادة ٢/١٠٨ من لائحة موظفي المنظمة [4] تختص بتقديم المشورة والمقترحات للأمين العام

١- المادة ٤٠ / ١ ، المادة ٤٠ / ٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الـدول العربية .

٢- المادة ٤٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

٣- تتكون هذه اللجنة من ثلاثة أشخاص أحدهم يعـيّنه الأمين العام والأخر يعـيّنه المـوظفين والثالث يختار من قائمة تعدّ بالإتفاق بين الأمـين العام والموظفين .

٤- تتكون اللجنة الاستشارية المنصوص عليها في هذه المادة من رئيس يختاره الأمين العام مـن قائمة يقترحها مجلس العاملين وأربعة أعضاء وثلاثة بدلاء يمثلون المجلس المـذكور وأربعـة أعضاء وثلاثة بدلاء يمثلون الأمين العام ، ويجوز دعوة ممثلين إضافيين لكي يـشتركوا فـي مناقشة المجلس بمشكلات خاصة ، كما يجوز إنشاء لجان مـشتركة خاصـة بـشأن بعـض المشكلات المعينة .



في جميع المسائل العامة المتعلقة بالموظفين ، وكذا كل ما يتعلق بتحسين مستواهم الوظيفي .

ونلاحظ أنه في الحالات التي تكون رئاسة اللجنة الاستشارية للرئيس الإداري الأعلى للجهاز الدولي فإن القرار الذي يصدر بالأغلبية بعد مداولات يعد رأيا استشاريا إذا كان الرئيس في جانب الرأي المعارض الذي لم يحصل على الأغلبية ، وعلى عكس ذلك إذا صدر القرار بالأغلبية التي يؤيدها رئيس اللجنة الاستشارية فنكون بصدد قرار باتّ وليس مجرد رأي استشاري ، وسوف نتناول لجنتين من هذه اللجان وهما **لجان التأديب المشتركة ولجان مراجعة العقود لأهميتهما : -**

المطلب الأول
لجان الـتأديب المشتركة (١)

الموظف الدولي أثناء مباشرته لأعمال وظيفته قد يخطيء أو يهمل في القيام بواجبات وظيفته وبالتالي يكون عرضة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه من جانب رئيسه في العمل ، وهذه الجزاءات التأديبية تتدرج حسب الخطأ الذي يقترفه الموظف ، والقاعدة العامة المتـبعة في كافة المنظمات الدولية هي أن

١-

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales . MOHAMED BEDJAOUI. Stevens and Sons Limited . 1958 . page 404 etc ,

د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولي الإداري – دار النهضة العربية ، ص ١٧١ ، وكذا د. جمال طه ندا – الموظف الدولي – دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٤٦ ومابعدها .



الجزاء التأديبي لايمكن توقيعه على الموظف الدولي إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله فيما نسب إليه وبعد أخذ رأي اللجنة التأديبية المختصة.

وقد أشارت في المادة ١٠ منها إلى " **اللجنة التأديبية المشتركة** " والتي تتولى تقديم المشورة إلى الأمين العام فيما يتخذه من إجراءات تأديبية **Mesures Displinaires** قبل موظفي المنظمة والعاملين بمقر المنظمة في نيويورك أو مكتبها بجنيف [1].

وقد ثار الخلاف حول طبيعة اللجان المشتركة للتأديب وحول ما إذا كان رأيها إلزاميا قبل صدور القرار في المسائل التأديبية بالنسبة للموظفين الدوليين أم إنه ليس ضروريا ، وقد اختلف سلوك المنظمات تجاه هذه اللجنة باختلاف الجزاءات الموقـّعة على الموظفين .

وقد جرى العرف على أن المنظمات الدولية تنص لوائحها الوظيفية على ضرورة إخطار الموظف شفاهة أو كتابة بالأسباب التي استندت عليها الإدارة في الجزاء المقترح توقيعه على الموظف وكذا تسليمه بيانا يعتبر بمثابة قرار إتهام بشأن الإتهامات المنسوبة إليه ، ويحق للموظف بعد أن يتلقى هذا البيان وقبل أن ينعقد مجلس التأديب أن يطلب إجراء تحقيق تكميلي ، وبعد استيفاء هذه الإجراءات يقوم الرئيس الأعلى للمنظمة بدعوة مجلس التأديب للنظر في المسائل المحالة إليه ، ويتولى المجلس دراسة كافة الأوراق والمستندات اللازمة للبتّ في تلك المسائل ليمكـّن الموظف من إبداء دفاعه .

١- وتتألف هذه اللجنة وفقا للمادة ١١٠ / ٢ من لائحة موظفي المنظمة من ثلاثة أعضاء وهم الرئيس ويختاره الأمين العام سنويا بعد التشاور مع لجنة العاملين وعضو يعـيّنه الأمين العام سنويا وثالث ينتخبه العاملون ، ويجب أن يكون العامل في هذه اللجنة شاغلا لدرجة معادلة على الأقل لدرجة الموظف المعروض أمر تأديبه .



وللمجلس أن يجري تحقيقا تكميليا لاستجلاء بعض الأمور ، كما أن له أن يستدعي أي موظف كلما رأى ضرورة لذلك (وقد تضمنت لائحة موظفي الأمم المتحدة أيضا جواز إعفاء أي عضو من أعضاء اللجنة التأديبية من نظر أى مسألة معيّنة إذا كانت هناك أي صلة أو رابطة بين هذا العضو والموظف المعروضة حالته على اللجنة) ، ويقف دور المجلس عند إصدار قراره في المسألة المطروحة عليه ، أما القرار الصادر بتوقيع الجزاء التقريبي فإنه يصدر من رئيس المنظمة الدولية .

المطلب الثانى
لجان مراجعة العقود [١]

تمارس " **لجان مراجعة العقود** " إختصاصا استشاريا حيث تتولى مراجعة عقود الموظفين الدوليين لدى المنظمة وتقدم المشورة لإدارة المنظمة حتى يتسنى لها إتخاذ ماتراه مناسبا لضمان حسن سير العمل بالمنظمة .

وفى منظمة الأمم المتحدة فقد كان الإتجاه لتسريح الموظفين المعينين بصفة مؤقتة والرغبة في تحويل بعضهم إلى موظفين دائمين سببا في إنشاء هذه اللجان عام ١٩٥٢ ، وقد شكلت لهذا الغرض لجنة للفحص والمراجعة

---

١ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI .Stevens and Sons Limited . 1958.page 407 etc ، وكذا د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٧٢ ومابعدها ، وكذلك د. جمال طه ندا – الموظف الدولى - دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى - الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٥٠ ومابعدها .

لتتولى دراسة حالات هؤلاء الموظفين بصفة فردية ورفع توصياتها للأمين العام ، كذلك أنشئت لجان مماثلة لمراجعة عقود الموظفين المعيـّنيين تحت الاختبار لتقييم أدائهم وتقديم المشورة بشأن تعيينهم بصفة دائمة ولتقييم أداء الموظفين الدائمين كل خمسة عشر عاما للتحقق مما إذا كان الموظف لايزال يتمتع بالصلاحية المطلوبة للوظيفة من عدمه.

وقد ثار الخلاف حول طبيعة عمل هذه اللجان والأثر المترتب على عدم قيام هذه اللجان بدراسة أوضاع الموظفين الذين أنهوا مدة الاختبار وقدرها سنتين وعما إذا كان القرار الذي يصدر بفصل الموظف بغير استطلاع رأي هذه اللجان يعتبر قرارا غير مشروع ومن ثم يسوغ للموظف المفصول حق الطعن على هذا القرار أمام المحاكم الإدارية الدولية أم لا .

وقد رأت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن الإخلال بعرض الأمر على لجنة مراجعة العقود بالنسبة للمعـيّنيين بعد مضي فترة لختبارهم لاتربطه بقرار فصل الموظف الدولي أو الاستغناء عن خدمات علاقة سببية أو رابطة قانونية ضرورية مثال لذلك حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في قضية السيد " روسل كب " في ١٤ ديسمبر عام ١٩٥٤ (١).

١- كان السيد " روسل كب " يعمل في المنظمة بعقد مؤقت لمدة عام وتم التمديد له لعام آخر حصل بعدها على عقد غير محدد المدة ، ونتيجة للسياسة التي انتهجتها المنظمـة بتخفـيض العمالـة لضغط الإنفاق فقد تم إنهاء تعاقده ، ولكن الطاعن تمسك بما جاء في المنشور الإداري الصادر في ٨ مارس عام ١٩٥٤ والذي ينص على دراسة حالة الموظف بعد انقضاء مدة الاختبـار لكي يتحدد وضعه وهو أمر واجب وملـزم للإدارة لأن الأمر يتعلق بتقرير مصير الموظـف ، ورأى أن من حقه البقاء والاستمرار في الوظيفة لحين انتهاء لجنة المراجعة من دراسة حالتـه حيث إن هذه اللجنة ملـزمة بدراسة حالات الموظفين الذين أنهوا مدة الاختبار وقدرها عامان ، وقد رأت المحكمة أن هذا المنشور له قيمة قانونية حيث إنه يمثل جزءا من=



المبحث الثاني
الضمانات الإدارية اللاحقة لصدور قرارات التأديب [1]

يجوز للموظف الدولي - وطبقا لكافة اللوائح ونظم المنظمات الدولية - أن يطعن في القرار الصادر في حقه من قبل المنظمة إذا ما رأى أن هذا القرار يشكل مخالفة لأحكام لوائح الموظفين أو شروط استخدامهم .

وغالبا ما تشترط المحاكم الإدارية استنفاذ طرق الطعن الداخلي لقبول الدعوى (فالطعن أمام المحكمة الإدارية لعصبة الأمم كان يشترط له استنفاذ جميع طرق الطعن الداخلي ، كذلك تنص المادة ٧/ ١ من نظام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على عدم قبول الدعوى مالم يكن الطاعن قد

= لائحة الموظفين وأن الطاعن كان على حق في تمسكه بهذا الإجراء ورأت ضرورة أن يتم عرض الأمر على لجنة المراجعة وانتهاء هذه اللجنة من عملها في مدة معقولة لأن الأصل هو عدم جواز مد فترة الاختبار لمدة تزيد على عامين ، ومع ذلك رأت المحكمة أنه لايحق للموظف الاستمرار في وظيفته لحين الانتهاء من دراسة وضعه لأن ذلك يمثل تعطيل لأحكام لائحة الموظفين المتعلقة بتسريحهم ولاسيما حكم المادة ٩ / ١ ج والتي تخول للأمين العام إنهاء التعيين في أى وقت طالما كان هذا الإجراء متفقا مع صالح المنظمة ، وبذلك يكون التسريح صحيحا دائما بدون عرض الأمر على لجنة المراجعة ، وعلى الرغم من أن المحكمة قد اعترفت بوجود إخلال بالالتزام الذى يقع على عاتق الإدارة بعرض الأمر على لجنة المراجعة بالنسبة للمعيّنيين بعد مضى فترة الاختبار إلا أنها رفضت الدعوى وأقامت رفضها على أساس أن هذا الإخلال لاتربطه بقرار الفصل علاقة سببية أو رابطة قانونية ضرورية .

١-

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI .Stevens and Sons Limited . 1958 .page 413

د. جمال طه ندا - الموظف الدولى - دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٢٥٢ ومابعدها .



استنفذ طرق الطعن الداخلي المتاحة له طبقا لنظام الموظفين ، وتنص المادة ١/٩ من نظام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية على عدم قبول الدعوى مالم يكن قد قام الطاعن بالتظلم كتابة إلى الأمين العام وتم رفض تظلمه ، وكذلك الحال بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة فعليهم استنفاذ طرق الطعن الداخلي (سواء التظلم الرئاسي أو أمام اللجنة الثلاثية) [1].

وتتعدد طرق الطعن ومراجعة القرارات وهي غالبا ماتكون إما :

١ – أمام الرئيس الأعلى لمصدر القرار .

أو

٢ – أمام جهاز الطعن الداخلي للمنظمة (شبه القضائي) وهو جهاز مشترك يصدر قراره في الطعن المرفوع إليه ويقدم تقريره بشأنه إلى الأمين العام أو الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة والذي يصدر القرار النهائي بعد ذلك ، وسوف نتناول دراسة كلا الطريقتين من طرق الطعن ومراجعة القرارات.

– – –

---

١ – أنظر الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



المطلب الأول

الطعن فى القرار أمام الرئيس الأعلى لمصدر القرار (التظلم الرئاسى)

Recours Hierarchique

ويتمثل هذا الاسلوب في تقديم طلب مسبّب إلى الرئيس الأعلى لمصدر القرار أو إلى مصدر القرار نفسه في حال ما إذا كان هو نفسه رئيس الإدارة ، وبمقتضى هذا الطلب يلتمس الطاعن من إدارته إعادة النظر في القرار ، ويعد التظلم الرئاسي بمثابة عرف مقبول على نطاق واسع (حتى في مجال القانون الداخلي) فهو إجراء يحصل بمقتضاه الموظف على ترضية سريعة بدون إجراءات معقدّة أو نفقات ، وهو يهدف كذلك إلي عدم إتساع الهوة بين الطاعن والإدارة ، كما أنه يمثل علامة لحسن الإدارة حيث تتاح للإدارة فرصة لمراجعة قراراتها في مواجهة موظفيها وإعادة النظر فيها .

والتظلم الرئاسي يكون كتابة ويخضع لمواعيد وإجراءات شكلية تهدف لضمان حقوق الموظف وإثبات قيامه بالتظلم ، وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فإن التظلم يظل إجراء سليم حتى لو تم بطريقة معيبة [١] ، أما في حالة مخالفة الطاعن للمواعيد المقررة لتقديم الطعن والمنصوص عليها في اللوائح يسقط حقه في التظلم ، وتتفاوت المدد المقررة للطعن باختلاف المنظمات ، والواقع أن هذه المواعيد يجب أن تواءم بين اعتبارين متعارضين :

أحدهما : أنها يجب أن تكون ممتدة لتمكن الطاعن من تقديم دفاعه .

١- أنظر الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



وثانيهما : يجب أن تراعي سرعة تحديد العلاقة بين الطرفين (أى الموظف والمنظمة وذلك لمصلحتهما معا ، ولضمان حسن سير العمل بالمنظمة).

ويبدأ حساب ميعاد التظلم من تاريخ النشر أو إخطار الموظف بالقرار أو من تاريخ علمه اليقيني به **La Connaissance Acquise** في حالة عدم النشر أو الإخطار ، وفي حالة تتابع القرارات تبدأ المدة من تاريخ آخر قرار فعّال (وإذا تتابعت آثار القرار فيكون ميعاد الطعن ممتدا كذلك) ، وتختلف المدد الممنوحة للرئيس للرد على التظلم باختلاف المنظمات فميعاد التظلم فى منظمة الأمم المتحدة ثلاثين يوما تمتد لتسعين يوما بالنسبة لقدامى الموظفين وحائزى الحقوق الخاصة بهم كالورثة ، ويمنح الرئيس الإدارى شهرا للرد على التظلم [١] ، وفى جامعة الدول العربية مدة التظلم ستون يوما ويمنح الأمين العام ستون يوما للرد من تاريخ تقديم التظلم .

ومن المستقر عليه طبقا لأحكام مجلس الدولة المصرى أن مضى ستون يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه الإدارة يعتبر بمثابة رفض حكمى له ، ويكون ميعاد رفع دعوى بالطعن فى قرار التظلم هو ستون يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما الأولى [٢] ، وفوات هذه المدد بغير رد يعتبر بمثابة رفض للتظلم.

١- المادة ١١١/ ٣ من لائحة الموظفين .

٢ - طعن ١٥٧٧ لسنة ٣١ ق جلسة ٢٧ /١ / ١٩٩٠ . د. نعيم عطية وحسن الفكهاني - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ . الجزء ٣٣ . ص ٨٢٩ ، محمد مرغنى خيرى - القضاء الإدارى ومجلس الدولة - الطبعة الثانية - ١٩٩٠ ، ص ٢٨٢ ومابعدها.



وفى جامعة الدول العربية يحق للموظف التظلم للأمين العام وطلب إلغاء قرار[١] أو تصرف يمسّ مصالحه أو يلحق به ضررا [٢] ، كما يحق له التظلم للأمين العام لإتخاذ قرار معـيّن لإزالة الضرر الواقع عليه وذلك فى حالة تقاعس الجهة المختصة بالأمانة العامة عن إتخاذ مثل هذا القرار .

المطلب الثاني

الطعن أمام جهاز الطعن الداخلى للمنظمة

(الجهاز شبه القضائى Quasi - Contentieux) [٣]

اقتضت الحاجة إنشاء أجهزة شبه قضائية ذات طابع استشارى لمساعدة الأمين العام فى نظر التظلمات وإصدار القرارات الخاصة بالموظفين نظرا

١- ودعوى الإلغاء – طبقا للقانون المصرى – هى : " الدعوى التى يقيمها أحد الأفراد أو إحدى الهيئات أمام القضاء الإدارى لطلب إعدام قرار إدارى مخالف للقانون " فهى دعوى قضائية ، عينية ، تختصم قرار إدارى ، ولابد لقبولها من شروط هى : وجـود قـرار إدارى نهـائى ، مصلحة لرافع الدعوى ، مراعاة الإجراءات والمواعيد . د. وهيب عياد سلامة – دعـوى الإلغاء – ١٩٩٦ – ص١١ ومابعدها ، د.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى – ١٩٩٢– ص ٣٨١ .

٢ – من المستقر عليه طبقا لأحكام مجلس الدولة المصـرى أن القـرار الإدارى هـو موضـوع الخصومة ومحلها فى دعوى الإلغاء (ويجب أن يكون القرار قائما ومنتجا لأثاره عنـد إقامـة الدعوى) وميعاد رفعها أمام المحكمة هو ٦٠ يوم من تاريخ النشر أو الإعلان . طعـن ١٣٨٣ لـسـنة ٣١ ق جلـسـة ١٨ / ١ /١٩٨٦ ص ٧٤٥ ، طعـن ٢٤٣٩ لـسـنة ٣٢ ق جلسة ٦ / ١٢ / ١٩٩٣ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤–١٩٩٥ ، الجزء ٣٣ – ص ٧٧٥ ، وكذلك محمـد مرغنـى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ ، ص ٢٥٩ ومابعدها .

٣– د. عصام زناتى – القضاء الـدولى الإدارى – دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٠٥ ومابعدها .



لصعوبة قيامه بفحص جميع التظلمات بنفسه وإصدار القرارات بشأنها لكثرة عدد الموظفين بالمنظمة وبالتالى ازدياد عدد التظلمات والقرارت .

وتتميز هذه الأجهزة بالحياد وبعدها عن السلطة المخوّلة إتخاذ القرارات محل النزاع حيث تتولى نظر النزاع بين الموظف والإدارة من كافة جوانبه وتصدر رأيا بشأنه والذى يرفع بدوره (أى الرأى) للأمين العام لإصدار القرار النهائى فى هذا الشأن ، ونلاحظ هنا أن دور هذه الأجهزة الاستشارية يختلط ويرتبط بالتظلم الرئاسى وإن كان طابعه الحيادى يمثل ضمانة للموظفين.

ولقد كان ظهور هذه الأجهزة شبه القضائية [1] أسبق على ظهور الأجهزة القضائية حيث أنشئت اللجنة الاستشارية للمسائل التأديبية واللجنة الثلاثية بمكتب العمل الدولى قبل إنشاء المحكمة الإدارية للعصبية .

وهذه الأجهزة الاستشارية قد تكون مؤقتة تنشأ لغرض محدد أو قد تكون دائمة – وهى الأفضل من وجهة نظرنا إذ إن أسبقيتها على وجود النزاع يؤكد حيادها – كما إنها غالبا ماتتكون من أعضاء أصليين واحتياطيين مما يساهم فى سرعة الفصل فى المنازعات من جهة وخلق وتطوير القواعد الإجرائية وتفعيل دور هذه الأجهزة من جهة أخرى.

وغالبا ماتتكون هذه الأجهزة من أعضاء من الإدارة وآخرين يختارون بواسطة الهيئات التى تمثل الموظفين ، ويتم اختيار الرئيس بواسطة الإدارة بعد

١- وهذه الأجهزة لها مسميات عدة فقد تسمى " اللجنة الثلاثية " كما فى الأمم المتحـدة ومنظمـة العمل الدولية أو" مجلس الاستئناف " كما فى منظمة اليونيسكو .



أخذ رأى الهيئات الممثلة للموظفين أو قد يختار بواسطة الجهاز العام بالمنظمة أو من خارج المنظمة (١) كما هو الحال فى منظمة اليونسكو (٢).

ونلاحظ أن هذه الأجهزة تتشابه مع الأجهزة القضائية إلى حد كبير فيما يتعلق بتشكيلها واستقلال أعضائها وحيادهم واتسام الإجراءات أمامها بالطابع الحضورى وبالعلانية ، أيضا – يؤدى إعلان ونشر التوصيات الصادرة عن أجهزة الطعن الداخلى إلى التقريب بين هذه الأجهزة والأجهزة القضائية من جهة ، والتقريب بين الإدارة والموظفين من جهة أخرى.

١- فى بعض المنظمات قد يتم اختيار أعضاء الأجهزة الاستشارية مناصفة بين الإدارة والموظفين ، ويعيب هذا النظام أنه قد يؤدى لشل هذه الأجهزة فى حالة تساوى الأصوات .

٢ – منظمة التعليم والعلوم والثقافة (اليونسكو)

United Nations Educational , Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

وهي وكالة متخصصة تتبع منظمة الأمم المتحدة تأسست عام ١٩٤٥ م ، ومقرها في باريس ، هدف المنظمة الرئيس هو المساهمة في إحلال السلام والأمن عن طريق رفع مستوى التعاون بين دول العالم في مجالات التربية والتعليم والثقافة لإحلال الاحترام العالمي للعدالة ولسيادة القانون ولحقوق الإنسان ومبادئ الحرية الأساسية ، تدعم اليونسكو العديد من المشاريع كمحو الأمية والتدريب التقني وبرامج تأهيل وتدريب المعلمين، وبرامج العلوم العالمية ، والمشاريع الثقافية والتاريخية ، واتفاقيات التعاون العالمي الحفاظ على الحضارة العالمية والتراث الطبيعي وحماية حقوق الإنسان ، ومن مهام اليونسكو أيضا إعلان قائمة مواقع التراث الثقافي العالمي (وهذه المواقع هي مواقع تاريخية أو طبيعية وحمايتها وإبقاءها سليمة هو أمر يطالب به المجتمع الدولي) وليس من مهام المنظمة حماية هذه الأماكن . الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http://www.goole.com.eg) ، والموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org .



- الإجراءات أمام أجهزة الطعن الداخلى [1] :-

تختلف الإجراءات ونظمها باختلاف المنظمات والهيئات وأجهزتها الاستشارية وإن كان من الممكن أن نرصد بعض القواعد الأساسية المشتركة بين هذه الإجراءات وهى :

١ - أن التصدى وفحص الطعون لايتم إلا من أعضاء الأجهزة الاستشارية ممن هم فى درجة الموظف أو فى درجة أعلى منه.

٢- استبعاد أحد الأعضاء المشكوك في حياده (كأن يكون من نفس إدارة الموظف مثلا) .

٣ - أن اللجوء لهذه الأجهزة قد يكون إجباريا أو مجرد رخصة للموظف ، وفي جميع الأحوال تجيز المنظمات الإتفاق بين الإدارة والموظف على تخطى هذه الأجهزة وعرض الأمر مباشرة على الأجهزة القضائية.

٤ - يكون اللجوء لأجهزة الطعن الداخلي خلال مدة محددة من تاريخ صدور القرار أو إعلانه **Notification** للموظف أو علمه به ، وغالبا ما تتسم هذه المدة بالقصر (شهر فى منظمة الأمم المتحدة) ، ويترتب على فوات هذه المدة سقوط حق الموظف **La Forclusion** فى اللجوء للقضاء ، ومن الممكن أن ينظر الجهاز في الطعن بعد فوات المدة ، وقد يتم تمديد المدة لبعض الفئات كالعاملين خارج المقر الرئيسى للمنظمة والورثة وغيرهم .

١- د. عصام زناتى – القضاء الـدولى الإدارى – دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٠٧ مابعدها .



٥ – تلتزم جهة الطعن الداخلي بالتصدي للطعن وإصدار قرار بشأنه خلال مدة محددة ، ولا يترتب على فوات هذه المواعيد صدور جزاء في حق هذه الجهة ، وإنما تقضي الأجهزة القضائية بالغرامة المستحقة للطاعن في حالة ثبوت تأخير الإجراءات من جانب الإدارة.

٦ – تتسم الإجراءات بالطابع الحضوري والعلانية ومواجهة الأطراف .

٧ – لا تشترط الأجهزة الاستشارية أي رسوم أو نفقات للنظر في الطعن ، أما تكاليف السفر والانتقال لحضور الجلسات فيتحملها الطاعن (١) .

٨ – أن إختصاص الأجهزة الاستشارية يبدو أكثر إتساعا من الأجهزة القضائية فهذه الأجهزة لاتتصدى فقط لمشروعية القرار ولكن تتصدى أيضا للقرارات غير المنصفة أو الغير ملائمة .

٩ – تتصدى الأجهزة الاستشارية في الطعون وتصدر آراء أو توصيات ، ويكون للرئيس الإداري الأعلى سلطة البتّ بالقرار النهائي في المسألة ، أما الأجهزة القضائية فتصدر أحكاما لها قوة الشيء المقضي به **Force de Chose Jugee** .

١٠- يجب على الأجهزة الاستشارية أن تخطر الطاعن بالتوصية أو الرأي النهائي – أو أي أطراف أخرى ترى أهمية إخطارها – حتى يتسنى له إبداء ملاحظاته حولها ، (وهو مايجري عليه العمل في منظمة الأمم المتحدة ومنظمة اليونسكو).

---

١ – ومع ذلك فإن بعض المنظمات تتحمل هذه النفقات كالأمم المتحدة واليونسكو ولكن بشروط معينة كموافقة رئيس الجهاز الاستشاري مثلا.

١١- الآراء أو التوصيات الصادرة عن الأجهزة الاستشارية غير ملـزمة للأمين العام أو الرئيس الإدارى الأعلى للمنظمة فله أن يهملها وله أن يهمل بعضها ويأخذ بالبعض الأخر ، كما أنها لاتتمتع بأى قوة ملـزمة بالنسبة للأجهزة القضائية ، ومع ذلك لانستطيع أن ننكر أن لهذه الآراء والتوصيات بعض النتائج العملية ، ففى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على سبيل المثال نجد أن المحكمة لا تنظر فى الطعن إذا قررت اللجنة الثلاثية أن الطعن غير جدّى وباطل .

والمتتبع لسلوك المنظمات الدولية يرى أنها تتجه نحو تطبيق آراء وتوصيات الأجهزة الاستشارية .

- جزاء عدم اللجوء لأجهزة الطعن الداخلى [١] : -

فى حالة ما إذا كان اللجوء لهذه الأجهزة إجباريا - ولم يتم الإتفاق بين الموظف والإدارة على خلاف ذلك - فإن اللجوء لهذه الأجهزة يعد شرطا أساسيا **Prerequisite** لقبول الدعوى أمام الأجهزة القضائية ، ويجب أن يكون اللجوء لأجهزة الطعن الداخلى قد تم أمام الجهاز المختص وفى المواعيد المحددة لذلك ، فإذا لم يتم ذلك يقوم الجهاز القضائى بإعادة المسألة مرة أخرى ليتم التصدى لها بطريقة صحيحة بمعرفة أجهزة الطعن الداخلى [٢] .

١- د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ١١٥ ومابعدها .

٢ - ففى مسألة **Wallach** أمرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بإعادة الأمر على اللجنة الثلاثية نظرا لأن اللجنة كانت قد عقدت اجتماعاتها بدون حضور ممثل الموظفين ولم يتم استبداله بالعضو الاحتياطى . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



ويعفى الموظف من شرط اللجوء لأجهزة الطعن الداخلى فى حالة ما إذا كان الطعن غير مجد **Futile** مثال قيام الإدارة باستشارة أجهزة الطعن الداخلى قبل إصدار القرار ، أو إحجام الإدارة عن الرد على تظلم الموظف ، أيضا - قد تكون طرق الطعن بعضها إلزامى والآخر اختيارى وهنا ينصرف شرط استنفاذ طرق الطعن الداخلى إلى الإلزامى منها فقط .

- مراعاة المواعيد الخاصة بالطعن الداخلى :

يلتزم الموظف بمراعاة المواعيد الخاصة بالطعن الداخلى ، ويراعى فى تحديد هذه المواعيد أن تكون خلال مدة معقولة (١) **Delai Raisonnable** وذلك للموائمة بين عدم المبالغة فى قصرها وذلك حتي يتمكن الموظف من إعداد شكواه ، ومن ناحية اخرى عدم إطالتها لأن العدل البطىء نوع من الظلم **Justice Delayed Justice Denied** ، كما إنه ليس من صالح الطرفين استمرار حالة عدم الوضوح فى علاقتهما .

وسوف نتناول لجنة الاستئناف المشتركة لمنظمة الأمم المتحدة كمثال لأجهزة الطعن الداخلى (المشتركة) .

١- فهى فى الأمم المتحدة شهر ، وفى منظمة العمل الدولية ثلاثة شهور ، وفى منظمة اليونسكو خمسة عشر يوما ، وفى جامعة الدول العربية ستون يوما .



- الفرع الأول : لجنة الاستئناف المشتركة بمنظمة الأمم المتحدة [١] :

أنشئت هذه اللجنة في ١٣ / ١١ / ١٩٤٦ وسميت بداءة " لجنة الاستئناف " ، وفي ٣ / ٤ / ١٩٤٧ أصبحت اللجنة مختصة بالطعن في القرارات الإدارية الدولية التي تخصّ الموظفين ، وتولّت هذه اللجنة تقديم توصياتها بشأن الطعون المقدمة من الموظفين ضد القرارات غير النهائية الصادرة في حقهم إلى الأمين العام والذي له وحده سلطة إصدار القرار النهائي بشأنها.

إختصت لجنة الاستئناف المذكورة أيضا بالنظر في الطعون ضد القرارات الإدارية التي يصدرها الأمين العام ضد الموظفين ، وكذا الطعون ضد القرارات الصادرة بفسخ عقود هؤلاء الموظفين ، والطعون المقدمة ضد الإجراءات والجزاءات التأديبية الصادرة بحق الموظفين ، وكذا كافة الطعون الأخرى التي يرى الأمين العام أنها تدخل في إختصاص اللجنة .

والجدير بالذكر أن هذه اللجنة باعتبارها بمثابة طريق للطعن الإداري لها إختصاص أشمل وأوسع من إختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، فهذه اللجنة تنظر في أية مسألة مهما كانت طبيعتها إذا قام الأمين العام للأمم

---

١ - Fonction Publique Internationale et Influences Nationales . MOHAMED BEDJAOUI .Stevens and Sons Limited . 1958 .page 414 etc

وكذا د. عبد المعز عبد الغفار نجم - القانون الدولى الإدارى - دار النهــضة العربيــة ، ص ١٧٥ ومابعدها ، وكذلك د. جمال طه ندا - الموظف الدولى - دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٢٥٣ ومابعدها .



المتحدة بعرضها عليها وتقدم توصياتها بشأنها – وهو **الإختصاص الذي لامقابل له في المحكمة** – مما يمثل ضمانة كبيرة للموظفين ومن شأنه أن يقلل من المنازعات التي ترفع للمحكمة.

وتتكون هذه اللجنة من **ثلاثة** أعضاء – ولذلك تسمى أحيانا باللجنة الثلاثية – على النحو التالي : **رئيس** يختاره الأمين العام سنويا بعد التشاور مع لجنة الموظفين **وعضو** يعينه الأمين العام لمدة سنة **والعضو الثالث** يتولى الموظفين انتخابه سنويا ، ويتم اختيار الأعضاء البدلاء بنفس الطريقة ، ويمكن تنحية أي عضو عن نظر طعن معيّن إذا كانت هناك علاقة أو رابطة بين هذا العضو وبين الطاعن تبرر ذلك ، أيضا – لايجوز لأي عضو اشترك في لجنة التأديب المشتركة أن يجلس كعضو في لجنة الاستئناف المشتركة إذا كانت اللجنة تنظر في طعن له علاقة بنفس الموضوع السابق عرضه على لجنة التأديب .

وقد أوضحت المادة ١١ / ٣ من لائحة موظفي الأمم المتحدة الإجراءات الواجب إتباعها لنظر الطعن أمام لجنة الاستئناف المشتركة المشار إليها وهي قيام الموظف الذي يبلغ إليه القرار الصادر في حقه بتوجيه خطاب إلى الأمين العام يطلب فيه منه إعادة النظر في القرار وذلك خلال **شهرين** من إخطاره بهذا القرار ، وإذا قام الأمين العام بالرد على الموظف ولم يتضمن ذلك رفع الضرر الواقع عليه فيكون للموظف الحق في الطعن أمام اللجنة ضد هذا القرار خلال **شهرين** من تاريخ تسلمه رد الأمين العام ، ويجوز له أيضا إذا لم يصله رد من الأمين العام خلال **شهرين** من إرساله خطابه إليه أن يقدم طعنا أمام اللجنة ضد هذا القرار خلال **الشهر** التالي ، وجدير بالذكر أن عدم مراعاة المواعيد المقررة يؤدي إلى إغلاق باب الطعن أمام اللجنة كلية.



ويجب أن يخطر الموظف بتشكيل لجنة الاستئناف قبل نظر طعنه أمامها إذ إنه قد يقوم برد اللجنة أو أحد أعضائها ، ويمكن للموظف أن يختار أحد موظفي الأمانة العامة للدفاع عنه أمام اللجنة ، ويجدر بالذكر أن الطعن أمام اللجنة لا يؤدي إلى وقف تنفيذ القرار الإداري .

وتقوم اللجنة بدراسة الطعن بطريقة عادلة ، ويجوز لها أن تستمع إلى دفاع شفوي أو تقبل دفاعا كتابيا بين الأطراف ، كما لها أن تطلب تقديم المستندات التي تراها ضرورية للفصل في النزاع ، وأن تستدعي للشهادة أمامها من ترى سماع شهادته من موظفي الأمانة الذين لديهم معلومات مهمة بخصوص هذا النزاع ، وتصدر اللجنة تقريرها في الطعن بأغلبية الأصوات وتقوم برفعه للأمين العام خلال **ثلاثة أسابيع** من بدء نظرها للطعن ، ويتضمن التقرير بيانا بموقف الأعضاء عند التصويت على التقرير مع الاحتفاظ بحق كل عضو في أن يضمّن التقرير رأيه المخالف للأغلبية .

وعقب وصول التقرير إلى الأمين العام يقوم بإبلاغ القرار النهائي إلى الموظف [١] مع نسخة من تقرير اللجنة ، كما يتم إرسال التقريرين أيضا إلى لجنة الموظفين طالما لم يكن الطعن مرفوعا ضد إجراء تأديبي ، وقد أجازت لائحة المنظمة إنشاء لجنة استئناف مشتركة تختص بنظر الطعون التي يقدمها موظفو المنظمة العاملون في جنيف ، ويجوز لموظفي المنظمة العاملين في غير المقرّ الرئيسي أو في جنيف تقديم طعونهم إلى أي من اللجنتين إذا لم يوجد أمامهم لجان طعن إقليمية أخرى ، ويتم ذلك مع مراعاة الشروط والإجراءات المقررة في هذا الصدد .

---

١ – نلاحظ أنه طبقا للنظام المعمول به في الأمم المتحدة فإن الأمين العام يتصدى مرتين للقـرار المطعون ، مرة في حالة التظلم الرئاسي والأخرى في إطار الطعن أمام اللجنة الثلاثية ، وإذا كان ذلك يمثل ضمانة إضافية للطاعن إلا أنه يعاب على ذلك أنه قـد يـؤدى لطـول وبـطء الإجراءات .



وفي حالة إنهاء خدمة أحد الموظفين أو توقيع أي جزاء عليه بسبب يكون مرجعه عدم كفايته أو قدرته أو لسوء سلوكه فلا تتصدى اللجنة للفصل في الموضوع ويقف إختصاصها عند فحص ودراسة أدلة الإثبات التي صدر القرار بناء عليها.

= = = = =



الباب الثالث

الضمانات القضائية المقررة للموظفين الدوليين فى المجال التأديبى



مقدمة :

تمثل الضمانات القضائية [1] المقررة للموظفين الدوليين فى المجال التأديبى [2] آخر درجة من درجات مراجعة القرارات الإدارية المشوبة بالخطأ أو التعسف ، فالموظف الذى لاينجح فى مراجعة الإدارة فى قراراتها بعد صدورها يختصم الإدارة الدولية باللجوء للقضاء للفصل فى المنازعة بينه وبين الإدارة الدولية.

وتتمثل الضمانات القضائية فى المحاكم الإدارية الدولية والتى تمارس دورا رقابيا على القرارات التأديبية ، وتختلف المحاكم الإدارية الدولية فى تشكيلها وطريقة عملها طبقا لاختلاف المنظمات التى تتبعها ولكنها تتفق جميعها فى أن لها صبغة قضائية ويجلس للحكم فيها قضاة ، وهى بذلك تمثل ضمانة وحماية لحقوق الموظف الدولى من تعسف الإدارة الدولية ، وتقوم المحاكم الإدارية الدولية بالفصل فى النزاع بين الموظف والإدارة بإصدار أحكام ملـزمة للإدارة .

---

١ – من الممكن القول بوجود نوع ثالث من الضمانات وهو " الضمانات الواقعية " وهـي التـي تتمثل في وجود جهاز تمثيلي لموظفي كل منظمة دولية (نقابة أو خلافه) تدافع عن مصالحهم وتضمن استقلال الوظيفة الدولية .

٢–

La Function Publique International et Europeene. ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE . 1963. Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence , page 59 etc.



وتنشأ الأجهزة القضائية الإدارية إما بواسطة أحد أجهزة المنظمة وغالبا مايكون الجهاز العام في المنظمة ، وإما بواسطة الوثيقة المنشئة للمنظمة نفسها كما هو الحال بالنسبة لمحكمة العدل الدولية ، ويمتاز هذا الإسلوب بتوفير أكبر قدر من الاستقلالية والحماية للجهاز القضائي.

وقد ثار التساؤل حول طبيعة العلاقة بين الجهاز العام للمنظمة الدولية والجهاز القضائي في حالة نشأة الأخير بناء علي قرار من الأول فعصبة الأمم مثلا قد رفضت في اجتماعها الأخير أحكام المحكمة الإدارية للعصبة والخاصة بقرار صادر عن جمعية العصبة استنادا إلي أن المحكمة لاتستطيع أن تفرض أحكامها علي الجمعية التي أنشأتها ، ولكن هذه الرؤية كانت تتناسب مع الفكر السائد وقتها ومن غير المتصوّر أن تستمر بعد كل التطور الذي لحق بالقانون والقضاء الإداري الدولي ، فالجهاز الرئيسي يقف دوره عند مجرد إنشاء الجهاز القضائي الإداري ، وهذا الجهاز القضائى التخصصي يؤدي مهمته باستقلالية وحياد ، ومعني ذلك أنه من المتصوّر أن يصدر أحكاما تكون نافذة في مواجهة الجهاز العام ، وإنشاء هذا الجهاز القضائي أصبح بمثابة التزام قانوني علي المنظمات لحسم المشكلات التي تنشأ بينها وبين موظفيها .

وقد حسمت محكمة العدل الدولية هذه المسألة بتأكيدها على أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وإن كانت جهاز تابع للجمعية العامة إلا أن ذلك لايستتبع خضوعه لها ، فالجهاز وجد لممارسة إختصاص بطريقة محددة سلفا ، ولايستتبع ذلك أي مراجعة أو إشراف من الجهاز الرئيسي [1] ، وذلك أسوة بما يجرى عليه العمل فى القانون الداخلى حيث تلتزم الحكومات بأحكام

---

[1]- أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



المحاكم الداخلية مع أنها - أى الحكومات - هى التى أنشأتها وقضاة هذه المحاكم يتقاضون مرتباتهم من تلك الحكومات .

وتمثل المحكمة الإدارية لعصبة الأمم النواة الأولى للمحاكم الإدارية الدولية وتأتى بعدها المحاكم الإدارية الدولية للمنظمات الدولية المختلفة مثل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية والمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولى .

ونظرا لعدم وجود جهة تمثل محكمة استئناف للأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية الدولية اضطلعت محكمة العدل الدولية بهذا الدور عن طريق مراجعة الأحكام الصادرة عن القضاء الدولى الإدارى وإصدار آراء استشارية - اختلف حول مدى إلزاميتها وحول قيمتها القانونية - بخصوص هذه الأحكام ، وكما سنرى فإن المحكمة لم تكن مؤهلة لهذا الدور ابتداءا ، كما أن إختصاصها مقيد فى مراجعة الأحكام ، لكل ذلك ننادى بإنشاء جهة أو جهات قضائية لتقوم بدور محكمة الاستئناف لأحكام المحاكم الإدارية.

= = =



الفصل الأول

المحاكم الإدارية الدولية والرقابة علي القرارات التأديبية [1]

= = =

ظهر جليا في نزاعات كثيرة بين الإدارة الدولية والموظفين أن الآليات الموجودة في المنظمات الدولية ليست لها القدرة على حسم النزاع ذي الطابع القانوني ، وأنها لاتفي بالغرض الذي أنشئت من أجله (مثال ذلك مسألة السيد Monod أحد موظفي سكرتارية عصبة الأمم) [2].

١ـ

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales . MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 . page 422 etc .

٢ - تم تعيين السيد " Monod " بموجب قرار مجلس العصبة في مارس عام ١٩٢٠ ولمدة خمس سنوات إلا أنه تم إحالته للاستيداع في فبراير ١٩٢١ ، وفي يناير عام ١٩٢٢ عرضت إدارة العصبة عليه أن يتنازل عن العقد المبرم مع المنظمة نظير تعويض يعادل مرتب ستة شهور ، إلا أنه رفض هذا الاقتراح وتقدم للسكرتير العام بهذا الرفض ، ثم لجأ لإسلوب التظلم المباشر وعرض الأمر على مجلس العصبة والذي قرر - نظرا لصعوبة المسألة - أن يدعو لجنة المراقبة لإجراء تحقيق في الأمر وسماع دفاع الموظف ، وبناء على تقرير هذه اللجنة قرر المجلس في يونيو ١٩٢٥ عرض الأمر على لجنة خاصة تتكون من ثلاث شخصيات ذات خبرة قانونية وأعلن المجلس قبوله المطلق لرأي هذه اللجنة ، وبعد مباشرة اللجنة لعملها أرسلت رأيها إلى رئيس مجلس العصبة في أغسطس ١٩٢٥ ، وقام الرئيس بعرضه علي مجلس العصبة للموافقة عليه في سبتمبر عام ١٩٢٥ . د. عصام زناتي - القضاء الدولي الإداري - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٧ ، د. جمال طه ندا - الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٢٦٩، ٢٧٠ (الهامش) .



كما أثبت الواقع العملى أن الضمانات الإدارية أصبحت غير كافية لضمان تحقيق الأمان الوظيفى وكذا ضمان حيدة واستقلال الموظفين الدوليين ، لذلك كان لابد من اللجوء لنوع آخر من الضمانات ألا وهو الضمانات القضائية لتلافى الغبن الواقع على الموظفين (١) ، ولكن ظهرت إشكالية الطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية والتي تجعل القضاء الوطني غير مؤهل للفصل في المنازعات التي تنشأ بين المنظمة الدولية وموظفيها لانعدام الإختصاص كلية (٢) ، وحتى بافتراض إختصاص القضاء الوطني فستثور مشكلة تطبيق القانون الدولي الإداري ، وكذا مشكلة الحصانة التي تتمتع بها المنظمات الدولية وموظفيها مما يجعل القبول بإختصاص القضاء الوطني أمر غير متصوّر .

ومن ناحية أخرى فقد كان من الظلم أن يترك الموظف عاجزا عن اقتضاء حقه فهو لايستطيع من جانب أن يلجأ للقضاء الداخلي ، ومن جانب آخر لايوجد جهة قضائية دولية مختصة يستطيع اللجوء إليها (٣).

لكل ماتقدم ظهرت الحاجة الملحّة لإنشاء جهة أو جهاز قضائي دولى مستقل يقوم بتطبيق قواعد القانون الدولي فأنشئت المحاكم الإدارية الدولية لتختص وحدها بالنظر فى المنازعات التى تنشأ بين إدارة المنظمة الدولية

١- المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٢٩ .

٢- د. جمال طه ندا – الموظف الدولى – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٦٧ ومابعدها .

٣- فقد ظهر جليا أن العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة لابد أن تخضع لأحكام القانون العام والقانون الإدارى وليس القانون الخاص أو القانون المدنى ، وكان لابد من وجود جهاز قضائى حيادى – وليس سياسى مهما كان حياديا – للفصل فى النزاعات التى تنشأ بين الموظف الدولى والمنظمة (وذلك أسوة بمجلس الدولة الفرنسى).



وموظفيها ، ولتضمن عدم تعسف الإدارة قبل الموظفين من جهة ، ولرعاية حقوق وضمان حيدة واستقلال الموظفين الدوليين من جهة أخرى .

وهذا الجهاز القضائي كان لابد أن يتصف أعضاؤه بصفات القضاة ، ولابد أن يتمتع هؤلاء الأعضاء بالحيدة والاستقلال حتى يتسنى لهم الفصل بنزاهة في القضايا المطروحة أمامهم ، ومن ثم يكون ذلك ضمانة للموظفين الدوليين ، واستلزم ذلك بطبيعة الحال أن يكون لهذا الجهاز القضائي سلطة إصدار أحكام نافذة وملـزمة في شأن المنازعات التي تنشأ بين الموظفين والمنظمات الدولية .

وبوجه عام فإن حسن أداء أي جهاز قضائي **Corps Judiciaire** - وخاصة الجهاز القضائي الإداري الدولي - يتوقف على المتطلبات الآتية :

أ) تسهيل اللجوء للجهاز القضائي .

ب) إصدار حكم سريع في المسألة المتنازع عليها.

ج) عدم الإضرار بأداء الإدارة.

د) المساواه بين الخصوم وإعادة التوازن بينهم : فالموظف لايكون دائما مؤهلا للدفاع عن نفسه ، كما أنه غالبا مايفتقر لأدلة الإثبات والتي تكون بحوزة الإدارة ، كما أن الإدارة تملك الأفراد وكذا الأدوات اللازمة للدفاع عنها ، بالإضافة إلى أن التنظيمات النقابية للموظفين غالبا ما يسمح لها بالتواجد بصفة مراقب ولا تملك مباشرة إجراءات الدعوى.



هـ) كفالة حق الدفاع وإجراء التحقيقات اللازمة .

والأجهزة القضائية الإدارية تقوم بشكل عام بالبحث عن القاعدة القانونية التي تحكم علاقة الموظف بالمنظمة ومكان هذه القاعدة في الهيكل الهرمى لقانون الوظيفة الدولية ، وتقوم بتفسير القاعدة إن لزم الأمر بشكل يضمن إعمال النصوص ويتفق مع روح هذه النصوص ، ويجب كذلك تفسير النص كوحدة واحدة فلا يتم تجزئته وتفسير كل جزء بمعزل عن باقى النص ، ثم تقوم بتطبيق هذه القاعدة على النزاع المطروح أمامها .

وبطبيعة الحال لم تنشأ هذه الأجهزة القضائية مرة واحدة ولكن أنشئت بعد محاولات جاءت على استحياء من قبل المنظمات الدولية إلى أن وصلت بالشكل الذي هي عليه الآن سواء من ناحية تكوينها أو من ناحية القانون الذي تطبقه أو عن ناحية الإجراءات أمامها .

ولعل أولى المحاولات الجادة كانت إنشاء المحكمة الإدارية لعصبة الأمم[١] وذلك بعد فشل فكرة طلب مراجعة أو إعادة النظر حيث كان لموظفى

١ - المحكمة الإدارية لعصبة الأمم : LEAGUE OF NATIONS ADMINISTRATIVE TRIBUNAL أنشئت المحكمة الإدارية لعصبة الأمم فى ١٩٢٩ لحل الخلافات الخاصة بموظفى كلا من عصبة الأمم ومكتب العمل الدولى ، وعندما تم حل عصبة الأمم فى ١٩٤٦ طلبت الجمعية العامة للعصبة من منظمة العمل الدولية أن تضم المحكمة لتصبح تابعة لمنظمة العمل الدولية ، وتأكد ذلك بمعرفة مؤتمر العمل الدولى فى ١٩٤٧ حيث تم إصدار النظـام الأساسى لهذه المحكمة (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية) . أنظر الموقـع الرسـمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



سكرتارية العصبة وموظفي مكتب العمل الدولي والمعينين لمدة لا تقل عن خمس سنوات أن يتظلموا من القرارات التي تتعلق بهم أمام مجلس العصبة أو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، إلا أن هذا الحل لم يكن ملائما ذلك لأن صاحب الشأن لم يكن يحوز أي ضمانات إجرائية فعلية ، هذا بالإضافة إلى أن الجهاز المختص بنظر التظلم وإجراء المراجعة كان غير مؤهل للقيام بهذا الدور نظرا لطابعه السياسي وعدم قدرته على النظر في المسائل ذات الطبيعة القانونية المحضة مما دفع الموظفين إلى طلب حماية دولهم التي يحملون جنسيتها الأمر الذي يتعارض واستقلال هؤلاء الموظفين وطبيعة وظيفتهم الدولية ، كما فشلت أيضا اللجان المختلطة الثلاثية ، وكذا لجنة المنازعات في نظر المنازعات التي تنشأ بين العصبة وموظفيها [1] .

وجاء إنشاء المحكمة الإدارية لعصبة الأمم عام ١٩٢٩ لنظر المنازعات الخاصة بموظفي الأمانة العامة علي أن يعاد النظر فيها – أي المحكمة - عام ١٩٣١ ، وفي عام ١٩٣١ قررت الجمعية العامة الإبقاء علي المحكمة بصفة دائمة ، ولقد استمرت المحكمة في أداء وظيفتها منذ نشأتها وحتى ٣١ أكتوبر عام ١٩٤٦ حيث تم إدخال تعديلات علي نظامها وأصبحت محكمة إدارية لمنظمة العمل الدولية وذلك عام ١٩٤٦ [2].

١ – وكانت لجنة المنازعات تتكون من خمسة أعضاء للنظر في المسائل التأديبية ، ويختار السكرتير العام إثنين من أعضائها وينتخب الموظفين إثنين آخرين على أن يتم اختيار العضو الخامس بواسطة هؤلاء الأربعة ، وكان يتم استشارة هذه اللجان بواسطة السكرتير العام ، وهذه اللجان ساهمت في إرساء بعض القواعد كضرورة إطلاع الموظف على ملف خدمته قبل إصدار قرار ضده وضرورة علانية الإجراءات ، ومهدت هذه اللجان الطريق لإنشاء المحكمة الإدارية للعصبة . د. عصام زناتي – القضاء الدولي الإداري – دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ص ٦ .

٢- تتكون المحكمة من ثلاثة قضاة وثلاثة نواب يعينهم مؤتمر العمل الدولي لمدة ثلاثة سنوات ، ويتكون نصاب المحكمة من ثلاثة قضاة ، ولايجلس النواب إلا في حالة غياب القضاة =



ولقد أنشئت المحكمة بهدف أن تكون جهة قضائية تختص بنظر المنازعات التي تثور بين العصبة وموظفيها فقط ، وأنشئت بعد ذلك المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في ٢٤ نوفمبر عام ١٩٤٩ [١] ، ولقد أوكلت للمحكمة مهمة فحص الدعاوى المرفوعة من موظفى المنظمة بخصوص مخالفة الشروط الواردة في عقود توظفهم أو شروط استخدامهم [٢] ، وتمثل هذه المحكمة سلطة القضاء الإدارى داخل المنظمة ، وهى مستقلة تمام الاستقلال عن باقى الأفرع السياسية والإدارية الأخرى للمنظمة .

وسوف نقوم بدراسة المحاكم الإدارية [٣] لكل من منظمة عصبة الأمم ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة وجامعة الدول العربية وصندوق النقد

-. أنظر الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

١ - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة : وتتكون من سبعة أعضاء تعينهم الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات ، وتتكون الدائرة من ثلاثة أعضاء فإذا جلس أكثر من ثلاثة لايكون للعدد الزائد حق التصويت ، والجدير بالذكر أن إنشاء المحكمة قد استغرق ثلاث سنوات من المناقشات والدراسات ، إلى أن أنشئت عام ١٩٤٩ ، وقد تم ذلك بعد أن قدم السكرتير العام تقرير أيد فيه إنشاء المحكمة حيث أن الإتحاد السوفيتي وقتها والولايات المتحدة وبريطانيا كانت لهم تحفظات علي إنشاء المحكمة . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ١١ .

٢ - ويديهى أن نؤكد هنا أن الطعن – وموضوعه وشخص الطاعن وطلباته أمام الأجهزة القضائية – لابد أن يكون هو نفسه المثار أمام أجهزة الطعن الداخلى ، فإذا اختلف أحدها تقضى المحكمة بعدم قبول الدعوى .

٣ - لايفوتنا أن نرصد التزايد المستمر لعدد المنازعات المعروضة على المحاكم الإدارية وذلك فى جميع المنظمات الدولية والإقليمية . أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



الدولى [1] .

= = =

المبحث الأول

المحكمة الإدارية لعصبة الأمم [2]

THE ADMINISTRATIVE TRIBUNAL OF THE LEAGUE OF NATIONS

تمهيد :

قامت الدعوة لإنشاء المحكمة عام ١٩٢١ , وتم الانتهاء من وضع مشروع دستور للمحكمة الإدارية للعصبة عام ١٩٢٧ واعتمدته الجمعية العامة للعصبة فى نفس العام , وكان هذا الدستور قيد التجربة لمدة ثلاث سنوات إلى أن اعتمدته الجمعية العامة للعصبة عام ١٩٣١ وبذلك يكون الميلاد الحقيقي للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم قد تم عام ١٩٣١ [3]

١- قد يقول قائل بأن كثرة المحاكم الدولية قد يؤدى إلى التعارض فى تفسير وتطبيق قواعد أساسية فى القانون الدولى ولكن نرد بالقول بأنه يمكن أن يسمح لهذه المحاكم بطلب آراء استشارية من محكمة العدل الدولية خاصة فى حالة تفسير أو تطبيق قواعد قانونية عامة أكثر منها فنية أو متخصصة , كل ذلك لحين إنشاء جهة قضائية إدارية أعلى تكون بمثابة محكمة استئناف وتختص بذلك .

٢- د. جمال طه ندا – الموظف الدولى – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٧٠ ومابعدها.

٣- عهد إلى اللجنة الدائمة التابعة لعصبة الأمم مهمة وضع مشروع دستور للمحكمة الإدارية للعصبة عام ١٩٢٥ , وانتهت اللجنة من إعداد هذا المشروع عام ١٩٢٧ , وطرح المشروع على الجمعية العامة بالعصبة والتي اعتمدته في ٢٦ / ٩ / ١٩٢٧ , وكان هذا الدستور قيد التجربة لمدة ثلاث سنوات على أن يترك للجمعية العامة للعصبة إعادة النظر فيه بعد انتهاء هذه السنوات الثلاث عام ١٩٣١ , غير أنه استقر الرأي على اعتماد هذا الدستور وبدون =



تشكيل المحكمة :

ويتباين تشكيل المحاكم الإدارية فيما يتعلق بأعداد قضاتها باختلاف الهيئات والمنظمات التابعة لها ، ولقد كانت **المحكمة الإدارية لعصبة الأمم** تتكون من **ثلاث قضاة أساسيين وثلاثة احتياطيين** يكفي **ثلاثة** منهم للنظر في الدعوى ، ويتم تعيينهم لمدة **ثلاث سنوات** بواسطة مجلس العصبة على ألا يوجد من بينهم أكثر من قاضي يحمل نفس الجنسية [1] ، وكان للمحكمة قلم كتّـاب يتكون من رئيس وموظفين يتم اختيارهم بواسطة السكرتير العام للعصبة.

ولقد انتقد البعض فكرة تعيين أفراد قلم الكتّـاب **Greffier** أو السكرتارية بواسطة الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة مما قد يثير الشكوك حول استقلالهم ونزاهتهم ، وللتخفيف من آثار ذلك تتضمن عادة النصوص المنظمة لنشاطهم مايفيد خضوعهم – أثناء قيامهم بعملهم – للجهاز القضائي الذي يتبعونه ، مثال ذلك فإن قرار الأمين العام للأمم المتحدة بتعيين سكرتير المحكمة لاينتج آثاره إلا بعد موافقة المحكمة على هذا التعيين ، وكذلك لايجوز تكليف أعضاء السكرتارية بأي عمل يرتبط بنشاطهم القانوني إلا بعد موافقة المحكمة.

= استقر الرأي على اعتماد هذا الدستور وبدون إدخال أي تعديلات أو إضافات عليـه ، وبـذلك يكون الميلاد الحقيقي للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم قد تم عام ١٩٣١ .

[1] – المادة ١/٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم .د. عصام زناتي – القـضاء الدولي الإداري – دار النهضة العربية – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ٢٣ ، وكذلك د. عصام زناتي – قواعد تعيين الموظفين الـدوليين – دار النهـضة العربيـة القـاهرة – ٢٠٠١ ، ص ٨ ،٩ .



وكانت المحكمة تتشكل من **ثلاث قضاة** [1] للفصل في المنازعات على أن يكون أحدهم على الأقل قاضيا أصليا ، وكان يجوز أن يكون من بين الأعضاء من يحمل جنسية دولة الطاعن (ويجدر بالذكر أنه فى بعض الأجهزة القضائية قد يطلق لقب الأعضاء على القضاة وإن كان ذلك يعتبر متناقضا مع كون هذه الأجهزة تعتبر بمثابة محاكم) وإن كان هناك سابقة فى هذه المسألة ففى عام ١٩٥٥ تمسكت طاعنه فرنسية الجنسية بعدم السماح لأحد القضاة " **مدام باستيد** " من جنسيتها بترأس الجلسة التى تتصدى للطعن المقدم منها ، وقد حدث مصادفة أن تنازلت " **مدام باستيد** " لعضو آخر لترأس الجلسة إذ لايوجد فى نظام المحكمة ولائحتها الداخلية ما يلزمها بذلك ، وكانت تصدر أحكامها **بأغلبية** الأصوات ، وكانت أحكامها **نهائية** ولا تقبل الطعن .

وكان يتم نظر الدعاوى خلال أدوار الانعقاد العادية المنصوص عليها وفقا للنظام الأساسى للمحكمة ، وكان يجوز لرئيس المحكمة عقد أدوار غير عادية إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك ، وكانت المحكمة تعقد جلساتها فى مقرها الكائن بالمقر الرئيسى للعصبة ، وكان يحق لرئيس المحكمة أن يعين مكانا آخر لعقد جلسات المحكمة إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية مع إخطار مجلس العصبة قبلها بوقت كاف .

وكانت المحكمة تنظر فى الدعاوى التى يقيمها كل من :

١- الموظف حتى ولو إنتهى عمله ، ولكل من يرث حقوقه

---

١ – د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيــة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٦١ .



٢-كل شخص آخر يستطيع إثبات حقوق ناشئة له عن عقد خاص بالموظف المتوفى ، أو يكون له حق الانتفاع بنصوص لائحة الموظفين والتي كان يمكن للموظف المتوفى أن يتمسك بها [١] .

وكانت المحكمة قد منحت إختصاصا لفض المنازعات التي تنطوي على مخالفة لشروط الاستخدام [٢] ، وكذا المنازعات التي تشكل مخالفة لنصوص اللوائح التي تطبق على الموظفين الدوليين في كل من سكرتارية عصبة الأمم ومكتب العمل الدولى وصندوق المعاشات وورثتهم فيما يتعلق بالقرارات

١- أى لابد من توافر شرط المصلحة فتلك من المبادىء المستقر عليها فى القانون " حيث لامصلحة فلا دعوى " وكذا فى مجلس الدولة المصرى فإن المصلحة شرط لقبول دعوى الإلغاء فالفقرة أ من المادة ٦٢ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حظرت قبول الطلبات " المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية " . د. وهيب عياد سلامة - دعوى الإلغاء — ١٩٩٦ – ص ٥٦ .

٢ - من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن قرارات النقل تدخل فى ولاية القضاء الإدارى بوصفها من المنازعات الإدارية . طعن ١١٤٩ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/١٦ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤–١٩٩٥ - الجزء ٢٥ – صفحة رقم ٥٧٢ ، وكذا الطعن ١٠٢٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٧/٢/١٥ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤–١٩٩٥ - الجزء ٢٥ – صفحة رقم ٥٧٨ ، كما يختص القضاء الإدارى بنظر دعاوى التعويض عن قرارات الإدارة السلبية . طعن رقم ٢٥٥٠ لسنة ٣١ ق جلسة ٨٩/٤/٢٩ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤–١٩٩٥ - الجزء ٢٥ – صفحة رقم ٦٥٧ ، أيضا – تدخل قرارات الندب والإعارة فى ولاية مجلس الدولة طعن ٥٣٣ لسنة ٢٨ ق جلسة ٩ /١١ ١٩٨٦ .
د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤–١٩٩٥ - الجزء ٢٥ – صفحة رقم ٧٠٢ ، وكذلك محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ ، ص ٢٤٦ ومابعدها .



النهائية ، وإمتد بعد ذلك إختصاصها ليشمل أربع منظمات أخرى هى :

أ - معهد توحيد القانون الخاص .

ب - المعهد الدولى للتعاون الفكرى .

ج - المكتب الدولى للاجئين .

د - المعهد الدولى للسينما التعليمية .

وإن كانت المحكمة قد باشرت إختصاصا تحكيميا بالنسبة لهذه المنظمات الأربعة .

وكانت المحكمة تنظر فى المنازعات بين هذه الأجهزة وموظفيها أو ورثتهم دون المساس بالسلطة التقديرية لهذه الأجهزة بشرط عدم إساءة استخدامها من جانب هذه الأجهزة ، ويجدر بالذكر أن محكمة العصبة لم يكن لها إختصاص بنظر القرارات التأديبية وذلك لأن نظام موظفى العصبة لم يحدد العقوبات الواجبة التطبيق أو عناصر الخطأ التأديبى (1).

1 - من المستقر عليه طبقا لأحكام مجلس الدولة المصرى أنه للشخص الذى مس القرار الإدارى مصلحة قانونية أو مادية له أن يرفع الدعوى ، ولابد أن يستمر شرط المصلحة قائما حتى الفصل فى الدعوى نهائيا . طعن رقم ٢١٤٥ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٧ /١١ / ١٩٨٥ ص ١٣٠ ؛ طعن ٣٧٧٧ لسنة ٣ ق جلسة ١١ / ٢ / ١٩٩٠ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥ - الجزء ٣٣ - ص ١٤٤ ، وكذلك د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٦١ .



- نظر الدعوى :

كان الطعن أمام المحكمة لايجوز إلا إذا كان القرار المطعون فيه نهائيا , ويكون صاحب الشأن قد استنفذ كافة أوجه الطعن - وصدور قرار في هذا الطعن وعلم الموظف به أوافتراض علمه به - التي تخولها له لائحة الموظفين.

وكان مضي ستين يوما على تقديم التظلم للهيئة الإدارية التي أصدرت القرار دون رد يعتبر بمثابة رفض يخول للطاعن التقدم إلى المحكمة للطعن في القرار , وكان يجوز للمحكمة قبول الدعوى بعد فوات هذه المواعيد في حالات استثنائية حيث انتهت المحكمة الإدارية للعصبة إلى أن هذه المواعيد ليست من النظام العام وأنها تم النص عليها لمصلحة المنظمة (١) .

وكان لا يترتب على تقديم الطعن إلى المحكمة وقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه إلا إذا ما طلب الطاعن ذلك وطبقا لما تراه المحكمة والتى كان لها سلطة تقديرية فى هذا المجال .

وكان للمحكمة أن تقبل الطعون سواء كانت فردية أو جماعية , أيضا - كان يشترط أن يكون القرار قد أحدث ضررا بالطاعن أو الطاعنين حتى ولو لم يكن صادرا فى مواجهته أو مواجهتهم مباشرة (ذلك أن حدوث الضرر أو

١- د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربيـة - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ١٢٣ .



المساس بالمركز القانونى للطاعن هو من الشروط الأساسية للطعن فى القرار أمام الأجهزة القضائية الإدارية بشكل عام) .

وكان للمحكمة أن تقدر الأدلة ووسائل الإثبات وكفايتها للنظر فى الدعوى فلم يكن يوجد بيان هرمى أو نوعى للأدلة التى يقدمها الخصوم أمام المحكمة .

وكان للمحكمة أن تطلب من أحد الخصوم فى أى مرحلة من مراحل الدعوي إيداع مستندات أو تقديم أدلة أخرى تراها ضرورية [1] ، كما كان لها أن تأمر بأى إجراء للحصول على معلومات ترى لزوم الإطلاع عليها .

أيضا – كان للأطراف تقديم مستندات أو وسائل دفاع جديدة فى الجلسة بشرط أن يطلـّع عليها الخصم الحاضر أو نائبه ، وكان للمدّعى تقديم طلبات عارضة خلال نظر الدعوى طالما كانت مرتبطة بالطلب الأصلي ولأسباب أو وقائع تكشفت بعد رفع الدعوى ، وكان لايجوز قبولها بعد إقفال باب المرافعة ، وكان على المحكمة كذلك أن تجرى تحقيقا تكميليا بشأن الطلبات العارضة .

وكانت المحكمة تصدر حكمها بعد مداولة سرّية تقتصر على الأعضاء فقط لايشارك فيها (أى المداولة) غير الأعضاء الذين سمعوا المرافعة ، وكان

---

[1] – من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن عبء الإثبات يقع على المدعى ، وتلتزم الإدارة بتقديم الوثائق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع متى طلب منها ذلك ، وأن نكول الإدارة يقيم قرينة لصالح المدعى بصحة مايدعيه .طعن ١٨١٥ لسنة ٣٣ ق جلسة ٩٣/٥/١٨ ، الموسوعة الإداريه الحديثة . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الجزء ٢٥ – الدار العربية للموسوعات ١٩٩٤- ١٩٩٥ – صفحة رقم ١١٩ ، وكذا الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٤٦ ق . عليا – جلسة ٢٠٠٥/٦/٢٥ – الدائرة الأولى عليا . كذلك أنظر الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .



يصدر الحكم بأغلبية الأعضاء المشاركين فى المداولة ، وكان يتم التوقيع على الحكم بواسطة أعضاء المحكمة وسكرتيرها ، وكان الحكم يتضمن أسماء القضاة المشاركين فى الحكم [1].

ويجدر بالذكر أن المحكمة كانت قد عقدت ثماني دورات من عام ١٩٢٦ إلى ١٩٤٦ [2] .

- الشهود والخبراء :

يعد سماع الشهود من الإجراءات الشفوية أمام القضاء الإدارى الدولى ، والأصل أن الشهادة تتعلق بوقائع خاصة مايرتبط منها بالممارسات الإدارية ولكن قد تمتد الشهادة إلى ما يتعلق بمسألة قانونية ، وكان يتم اللجوء للشهادة أمام المحكمة غالبا عندما يتعلق الأمر بدعوى انحراف فى السلطة ، ففى مثل هذه الحالة قد يصعب استخلاص الدليل من المستندات والوثائق .

---

1 - من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن الأحكام يحررها كتاب الجلسات ويجب أن توقع من الرئيس والأعضاء . طعن ١٥٣٩ لسنة ٣١ ق جلسة ٣ / ٥ / ١٩٨٦ ص ٥٠١ ، طعن ١٤٤٠ لسنة ٣٣ ق و١٨٩٩ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٦ / ١٢/ ١٩٨٩ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤- ١٩٩٥ – الجزء ٣٣ – ص ٥٠٧ .

٢ - لا يفوتنا أن نذكر أنه قد ثارت مشكلة إلزامية قرارات المحكمة حتى أن الأمر وصل أن الجمعية العامة للعصبة وللأسف قد قبلت اقتراحات اللجنة المالية بعدم تنفيذ قرارات المحكمة وأعلنت فى اجتماعها الأخير فى إبريل عام ١٩٤٦ أن المحكمة لاتملك حق مراقبة مدى مشروعية قرارات الجمعية ، وأنها (أى المحكمة) قد فسرت قرار الجمعية العامة الصادر فى ديسمبر ١٩٣٩ بطريقة غير صحيحة ، وهو إتجاه ننتقده ونرى إنه يمثل نسفا لفكرة المحكمة من أساسها . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٧ .



وكان اللجوء للشهادة يتم عن طريق المحكمة أو عن طريق طلب أحد الأطراف ، والشهادة كان يمكن أن تكون شفاهة أو مكتوبة أو كان من الممكن أن تقوم المحكمة بسماعها في جلسة مغلقة ، وكان الشاهد يؤدي يمينا قانونية قبل الإدلاء بشهادته ، وكان يلتزم عادة بالإجابة على الأسئلة المطروحة عليه.

وكان للمحكمة أيضا الاستعانة بالخبراء لاستجلاء واستيضاح أي مسألة ترى أنه من اللازم استيضاحها لنظر الدعوى ، وكان لها أيضا الإطلاع على وثائق معينة ، وفي حالة رفض الإدارة إطلاع المحكمة عليها لسريتها - وهذا من حقها - فإنه كان لايضار الطاعن بهذا المسلك .

- القانون الواجب التطبيق أمام المحكمة :

كانت المحكمة تطبق قواعد وأحكام القانون الداخلي للمنظمة والتي تتضمن أحكام النظام الأساسي للموظفين وكذا عقود التشغيل (والتي عادة ماتتضمن تحديدا لطبيعة الوظيفة ومدة التعيين والكادر والمرتب) واللوائح والقرارات الإدارية التي تنظم مركز موظفيها .

كما كانت المحكمة تطبق قواعد القانون الوطني لإحدى الدول في حال إحالة عقد التشغيل إليها ، وفي حالة عدم وجود نص كانت المحكمة تطبق قواعد العدل والإنصاف والمبادىء العامة للقانون ، ونلاحظ أن العرف الدولي



لم يكن له وجود يذكر لقلة السوابق ولتعلق قواعده بموضوعات ليس من بينها الوظيفة الدولية وقضائها الإدارى [1].

- التدخل فى الدعوى :

طبقا للمبادىء القانونية الراسخة والمعترف بها فإنه كان يجوز أن يتقدم للتدخل فى الدعوى أى شخص سيؤثر الحكم على حقوقه أو مركزه القانونى ، أيضا - كان يمكن لكل شخص له مصلحة قانونية تتأثر بالدعوى أن يطلب التدخل فى الدعوى ، كما كان من الممكن أن تأمر المحكمة قلم الكتّاب بإخطار كل شخص ترى المحكمة تدخله فى الدعوى [2] .

ضم الدعاوى :

كان للمحكمة أن تضم عدة دعاوى مقامة من مدع واحد إذا كان بينها ارتباط أو مماثلة ، كما كان للمحكمة أيضا أن تضم عدة دعاوى بالطعن على قرار واحد نظرا لتعلق هذه الطعون بموضوع واحد.

١ - وكذلك الحال فى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية .

٢- المادة ١٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



مضمون أحكام المحكمة [1] :

وكان للمحكمة [2] إذا مارأت أن الطعن قائم على أساس أن تقرر إما :

١- إلغاء القرار المطعون فيه **L'Annulation**

٢- الأمر بتنفيذ التزام ما **Ordonner L'execution de l'obligation contestee** (أغفلت الإدارة القيام به) .

٣ - الحكم بالتعويض [3] الذي يغطي الضرر الذي أصاب

١- د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ , ص ١٦٦ , د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منشأة المعارف - ص ٣٧٣ .

٢ - يجدر بالذكر أن المحاكم الإدارية الدولية تصدر أحكاما قضائية وليس لها أن تباشر إختصاصا استشاريا كما فى محكمة العدل الدولية . وإن كنا لانرى مايمنع ذلك لمساهمة هذه الآراء الاستشارية فى تفعيل وتطوير القضاء الإدارى الدولى وإعطاء الفرصة لمن لايستطيع اللجوء للقضاء الإدارى الدولى من نقابات الموظفين وغيرها من التجمعات للحصول على رأى استشارى من جهة قضائية . ونرى أن السماح لهذه الأجهزة بإصدار آراء استشارية سوف يؤدى لتقليل الدعاوى المقامة أمامها وسوف يؤدى لإنهاء كثير من المشكلات التى تثور بين الإدارة الدولية وموظفيها فى بدايتها , وإن كنا ننادى أن تكون للفتوى قوة ملزمة لتحقيق الآثار المرجوة منها .

٣ - يجدر بالذكر أنه من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أنه لابد للحكم بالتعويض بأن يكون القرار معيبا . وأن يترتب عليه ضرر , وأن تقوم علاقة سببية بين عدم مشروعية القرار وبين الضرر الذى أصاب الفرد سواء كان ضرر مادى أو معنوى (ومن المستقر عليه فى مجلس الدولة الفرنسى أيضا التعويض عن الآلام المعنوية وذلك فى الحكم الصادر فى ١٩٦١/١١/٢٤ فى قضية السيد " Letisserand ") فالتعويض يدور وجودا وعدما مع الضرر ويقدر بمقداره (طعن رقم ٢٨٠٣ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٢/٢/٨) وبمفهوم المخالفة لاتسأل الإدارة عن القرار الإدارى السليم المطابق للقانون مهما بلغت الأضرار التى لحقت بالفرد من جراء تنفيذه . طعن رقم ٣٣٤١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٠ , أيضا - يكون الحكم بالتعويض عن الضرر المادي والضرر الأدبي , كما أن دعوى التعويض عن القرارات الإدارية المخالفة للقانون تسقط بمضى خمسة عشر سنة , وللمحاكم سلطة تقديرية فى تقدير مبلغ التعويض المستحق . طعن ١٧٦٧ لسنة ٣٤ ق جلسة ٢٢ / ١١ / ١٩٩٢ . د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤- ١٩٩٥ الجزء ٣٣ . ص ٧٧٥ , .د. وهيب عياد سلامة - مسئولية الإدارة بدون خطأ عن =



الطاعن [١] .

وكانت المحكمة تقرر التعويض إذا مارأت أن إلغاء القرار المطعون عليه أو تنفيذ الالتزام الذى يتمسك به الطاعن يبدو مستحيلا أو غير ملائم ، فالاختيار بين الإلغاء والتعويض كان للمحكمة حسب تقييمها للموقف[٢] ، وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة قد حكمت أيضا برد المصروفات التى يتكبدها الطاعن فى حالة الحكم لصالحه [٣] ، ففى حكمها

= أعمالها المادية – دار النهضة العربية – ١٩٨٩ – ص ١٣٢ ومابعدها ، والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com

١- المادة ٩ من نظام الأساسى للمحكمة الإدارية لعصبة الأمم .

٢- " ... النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ينص على أن التعويضات التى تحكم بها المحكمة هى التزام على المنظمة ككل – أو على أى وكالة متخصصة على حسب القضية المطروحة – عليها الوفاء به .. "

" ….. Statute of the Tribunal itself, which makes it clear that payment of compensation awarded by the Tribunal is an obligation of the United Nations as a whole - or, as the case may be, of the specialized agency concerned …… "

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية فى قضية التعويضات . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org) .

٣ – وقد انتهجت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة نفس هذا النهج واعتبرت ذلك يمثل حماية للحقوق العادلة للأطراف المعنية (إعلان المبادىء الصادر فى ١٤ من ديسمبر عام ١٩٥٠ والذى أكد على إسترداد النفقات الضرورية والمعقولة التى تكبدها المدعى) ، وكذلك الحال فى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية فطبقا للمادة ٤٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة يجوز إلزام الأمانة العامة ببعض أتعاب المحاماه ونفقات الخبرة التى تحملها المدعى عند الحكم عليها . أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



رقم ١٣ فى مسألة SUHUMAN – وعلى الرغم من عدم وجود نص صريح فى نظامها الأساسى– حكمت المحكمة برد المصروفات للطاعن ، ورأت المحكمة أنه عندما تكون الإدارة هى الطرف الخاسر فليس هناك ما يدعو لمخالفة المبدأ القانونى والذى يدفع بمقتضاه الطرف الذى صدر ضده الحكم كافة المصروفات وحكمت للطاعن بمبلغ ألف فرنك سويسرى تعويضا عن المصروفات التى تكبدها [١].

ويجدر بالذكر أنه لم يكن للمحكمة أن تصدر أحكاما تنطوى على تدخل فى صميم عمل الإدارة وإصدار تعليمات إليها ، ويرتبط ذلك بمبدأ الفصل بين السلطات [٢] والاعتراف للإدارة بالسلطة التقديرية فدور هذه المحاكم كان ولايزال هو محاولة كبح جماح الإدارة وإصلاح الضرر وليس الحلول محلها [٣].

١ – ومن الملاحظ من موقف الجهات القضائية أنها تعمد إلى منح الطاعن مبالغ أقل من تلك التى يدعى إنفاقها مما يمثل عبئا للطاعن خاصة إذا ما أخذنا فى الإعتبار إرتفاع أتعاب المحاماه ، وتكاليف الإجراءات والحصول على الأدلة ، وتكاليف الانتقال والفروق فى العملات بين مايدفعه الطاعن والعملة التى يسترد بها هذه المصروفات.

٢– مبدأ يقضى بالفصل بين السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية ، وقد اختلفت التفسيرات حول الفصل التام بين السلطات أو الأخذ بنظرية توزيع السلطات أى التعاون والرقابة فيما بينها حتى لاتتركز جميع السلطات فى يد جهة واحدة دون الأخرى . د. محمد عبدالعال السنارى– القانون الإدارى مع التعمق – جامعة أسيوط – كلية الحقوق – ص ٢٩ ، ص ٥١ ومابعدها ، وكذا د. ثروت عبد العال ود. عبد المحسن سيد ريان – قانون القضاء الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – ص ٥٤ ومابعدها.

٣ – وتأكيدا لذلك أشارت المحكمة فى حكمها رقم ١٩ فى مسألة DESPLANQUE إلى أنها سوف تتجاوز سلطاتها إذا ما أمرت بإعادة الموظف الذى تم فصله بطريقة صحيحة .



- الأثر النسبى للأحكام وتنفيذها :

من البديهى أن الأحكام الصادرة عن المحكمة كانت تحوز حجية الشيء المقضى به [1] **Res Judicata** وتتمتع بقوة ملـزمة بين أطراف النزاع ودون أن يمتد أثرها للغير [2].

وكان يقع عبء تنفيذ الحكم على عاتق المنظمة ، فالمحكمة كان ينتهى دورها عند إصدار الحكم وليس لها أن تنظر فى إجراءات تنفيذه إذ إن ذلك يتعارض مع وظيفتها القضائية ، ويجدر بالذكر أن جمعية العصبة كانت قد رفضت تنفيذ بعض الأحكام التى صدرت عن المحكمة بادعاء أن هذه الأحكام قد تجاهلت قرارا سبق وأن اعتمدته الجمعية [3].

---

١ – من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن الأحكام تحوز قوة الأمر المقضى بـه فـى النزاع بين الخصوم بشرط إتحاد الخصوم والإتحاد فى المحـل والـسبب .طعـن ٢٨٠٩/٣١ و٢٣٧٥ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٦ . د. نعيم عطية وحـسن الفكهـانى – الموسـوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤– ١٩٩٥ - الجزء ٢٥ – صفحة رقـم ١٣٢ .

٢ – ونؤكد أن ذلك لابد ألا يشمل الجهات القضائية الأخرى ، ومن المواقف الايجابية فـى هـذا الصدد موقف المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عندما رفضت مناقشة بعض الوقائع التى كانت محل لحكم سابق من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٣ – وبالرغم من انتقادنا لهذا لمسلك من جانب جمعية العصبة إلا أننا يجب أن نقيّمه وفقا للظروف والملابسات وقتها وقبل أن تتطور وتستقر أحكام الوظيفة الدولية والقـانون الـدولى الإدارى ، ومن الضرورى الإشارة كذلك إلى إنه كانت بعض الجهات القضائية قد تدخلت لإدانة المنظمات الدولية على تأخيرها فى تنفيذ التزاماتها الواردة فى أحكامها وفرض غرامات مالية للطاعن عن هذا التأخير ، والواقع إن عدم تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية يمثل ظاهرة مشينة ومعوقة فى مجال القضاء الإدارى الدولى ، ونتفق مع الأستاذ الدكتور عصام زناتى =



- الطعن على الأحكام :

والأصل أن أحكام المحكمة كانت نهائية ولايجوز الطعن عليها أمام جهة قضائية أعلى، ولقد تم التأكيد على هذا المبدأ فى التقرير الذى أعدته لجنة المراقبة بعصبة الأمم بمناسبة إنشاء المحكمة (١) ، ولكن لم يكن يحول ذلك دون إمكانية تدخل المحكمة فى حالة وجود خطأ مادى (٢) ، أو عند الحاجة لاستيضاح أو تفسير ماجاء بهذه الأحكام ، أو إغفال المحكمة الرد على بعض الدفوع أو المسائل المطروحة أمامها .

كذلك كان يمكن للمحكمة التدخل بإعادة النظر فى أحكامها فى حالة ظهور وقائع جديدة كانت خافية وقت نظر الدعوى بشرط كون هذه الوقائع سابقة على صدور الحكم ، وكذا ثبوت عدم علم الأطراف بها وألا تكون نتيجة إهمال أو تقصير ، وكون لهذه الوقائع تأثير فعـّال على الحكم ، وكان يجب أن يتم تقديم طلب بإعادة النظر لظهور وقائع جديدة خلال مدة محددة من

= فى أن التوسع فى نشر الأحكام القضائية وموقف المنظمات منها قد يساهم فى الضغط على المنظمات ومن ثم كفالة تنفيذ هذه الأحكام . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٩٠ ومابعدها .

١ - ولقد تقرر هذا المبدأ كذلك فى كل من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal ، وكذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٢ - من المستقر عليه فى مجلس الدولة المصرى أن للمحكمة تصحيح الأخطاء المادية فى الحكم. طعن ٢٩٥١ لسنة ٢٩ ق جلسة ١١ / ١٢ / ١٩٨٨. د. نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤– ١٩٩٥ . الجزء ٣٣ . ص ٥٢٧ .



اكتشاف الواقعة ، وفي جميع الأحوال كان الحق في طلب إعادة النظر يسقط بعد صدور الحكم بمدة محددة.

المبحث الثاني

المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (١)

The Administrative Tribunal of The International Labour Organization

تمهيـــد : في أعقاب الحرب العالمية الثانية تم حل عصبة الأمم بموجب القرار الذي أصدرته جمعيتها خلال دورتها الحادية والعشرين والأخيرة في

١- صدر النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في ٩ / ١٠ / ١٩٤٦ وتم إدخال تعديلات عليه في ٢٩ / ٦ / ١٩٤٩ ، ١٧ / ٦ /١٩٨٦ ، ١٩/٦/ ١٩٩٢ ، ١٦/ ٦ / ١٩٩٨) ، وتنص المادة ١٠ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على أنه : طبقا لأحكام هذا النظام الأساسي تقوم المحكمة بإصدار اللائحة الداخلية لها لتتضمن : انتخاب الرئيس ونائبه ، انعقاد الجلسات ، القواعد التي ستتبع لرفع الدعوى والتدخل في الدعوى لكل ذي مصلحة تتأثر بالحكم في الدعوى ، وبصفة عامة كل الأمور المتعلقة بطريقة عمل المحكمة وتشغيلها والتي لم يتضمنها النظام الأساسي للمحكمة ، وتنص المادة ١١ من النظام الأساسي على أن :" يظل العمل بهذا النظام الأساسي ساريا ويكون تعديله بمعرفة مؤتمر المنظمة أو أي جهاز آخر يحدده المؤتمر "، وتنص المادة ١٦ من اللائحة الداخلية على أن : " للمحكمة وطبقا للمادة ١٠ من النظام الأساسي أن تتصرف في أي من الأمور التي لم ترد في اللائحة الداخلية " (والجدير بالذكر أن آخر تعديل أدخل على اللائحة الداخلية بدأ في السريان - طبقا للمادة ١٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة - اعتبارا من ١ / ٥ / ١٩٩٤) . أنظر د. عصام الدين بسيم - منظمة الأمم المتحدة - أكاديمية الشرطة - كلية الشرطة - ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، ص ٣٦٨، ٣٦٩ ، وكذا د. جمال طه ندا - الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٢٧٣ ومابعدها ، عدنان خليل التلاوي - القانون الدولي للعمل - المكتبة العربية في جنيف - ص ٢٢٤ ومابعدها ، أنظر الموقع الرسمي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



١٨/٤/١٩٤٦ وحتى لا تزول المحكمة الإدارية للعصبة بالتبعية تم الإتفاق بين العصبة ومنظمة العمل الدولية على إدخال تعديلات على لائحة المحكمة لتتحول بموجبها إلى ماسمي بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية [١].

تشكيل المحكمة :

تتشكل المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة [٢] ، ويعين القضاة بواسطة مؤتمر المنظمة لمدة ثلاث سنوات [٣] على ألا يكون من بينهم أكثرمن قاض يحمل نفس الجنسية ، ولقد ثار الخلاف حول ما إذا كان من الممكن أن يكون من بين أعضاء المحاكم الإدارية من لاينتمي بجنسيته للدول الأعضاء ، وعملا لايوجد ما يمنع ذلك وإن كانت بعض المنظمات تنص على عدم جواز ذلك .

ويتم نظر الدعوى أمام دائرة مكونة من ثلاثة أعضاء [٤] ، وفي ظروف استثنائية خمسة يعيّنوا من قبل الرئيس ، أو سبعة أى المحكمة بكامل هيئتها ، ويتم اختيار رئيس ونائب للمحكمة بالانتخاب من بين الأعضاء وبالأغلبية

---

١ - وقد وافق المؤتمر العام للمنظمة بصفة مؤقتة على لائحة ونظام هذه المحكمة الإدارية في ٩/١٠/١٩٤٦ حتى تم إقرار هذه اللائحة في دورته الثلاثين في العاشر من يوليو سنة ١٩٤٧ بعد التأكد من موافقة الأعضاء مجتمعين على هذه اللائحة وهذا النظام ، ويجدر بالذكر أن المحكمة انعقدت مرتين عام ١٩٤٦ وأصدرت عشرة أحكام ، ومارست المحكمة أيضا إختصاصا تحكيميا عام ١٩٤٧ وذلك بالنسبة لقدامى موظفي المعهد الدولي للتعاون الثقافي . د. عصام زناتي – القضاء الدولي الإداري – دار النهضة العربية – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٠.

٢- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٧١.

٣- المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة .

٤- المادة ٣/٤ من النظام الأساسي للمحكمة .



البسيطة [١] ، ولايجوز إعادة انتخابهم تحقيقا للمساواة بين الأعضاء ولعدم خلق موقف متميز لأحدهم [٢] ، ويمثل الرئيس المحكمة فى جميع الشئون الإدارية ويكون مسئولا عن تنظيم العمل بالمحكمة ، وفى حالة عجز الرئيس عن القيام بواجبات وظيفته يقوم نائب الرئيس أو أقدم القضاة – فى حالة تعذر نائب الرئيس – بمهام الرئيس .

وللمحكمة مسجّل ومساعد للمسجّل [٣] يتم تعيينهم بمعرفة المدير العام لمكتب العمل الدولى ، وتنص المادة ٩ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على أن الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل المحكمة تتم بمعرفة مكتب العمل الدولى بالتنسيق مع المحكمة ، ويتحمل المكتب مصاريف الجلسات ، وكذا أى تعويض تحكم به المحكمة تتحمله ميزانية منظمة العمل الدولية [٤].

ويكون نظر القضايا فى أدوار الانعقاد العادية [٥] ، ويجوز لرئيس المحكمة عقد أدوار غير عادية إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك ، ويقوم الرئيس بتحديد مواعيد الجلسات الخاصة بالمحكمة وله الحق فى

١– د. عصام زنانى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيـــة – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ٢٠ .

٢ – يباشر أعضاء المحكمة وظائفهم اعتبارا من شهر يناير من السنة التالية لتعيينهم بواسطة المؤتمر العام .

٣– المادة ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٤ – أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٥ – المادة ٤ من النظام الأساسى للمحكمة ، وتنص المادة ٥ على أن : المحكمة تقرر فى كل جلسة ماإذا كانت الإجراءات الشفوية (كلها أو جزء منها) ستكون علنية أو سرّية .



تعديل هذه المواعيد ، ويدعو الرئيس الأعضاء لحضور هذه الجلسات (١) ، وغالبا ما تنعقد المحكمة بمقرها الكائن بالمقر الرئيسي للمنظمة ، ولرئيس المحكمة أن يعين مكانا آخر لعقد جلسات المحكمة إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية ، ويتم فى هذه الحالة إخطار الجهاز الإدارى قبلها بوقت كاف .

وتنظر المحكمة فى الدعاوى التى يقيمها :

تنظر المحكمة في الطعون ضد القرارات الصادرة عن الجهاز الإدارى بالمخالفة لنظام الموظفين دون المساس بالسلطة التقديرية للجهاز في هذا المجال بشرط عدم إساءة استخدام هذه السلطة التقديرية ، وتنظر المحكمة فى الطعون بالنسبة للمراكز الفردية أى القرار بالنسبة للطاعن فقط كحالة فردية فالمحكمة لايمكن لها أن تحكم ببطلان القرار الإدارى فى مواجهة الكافة وإنما تقوم المحكمة - فى حالة وجود قرار لايتسق مع نظام الموظفين - بإهمال القرار وعدم الإعتداد به

وتنظر المحكمة فى الدعاوى التى يقيمها (٢) :

١- أى موظف - حتى لو إنتهى تعاقده - أو أى شخص تنتقل رسميا حقوق هذا الموظف (بعد وفاته) إليه .

١- المادة ٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ٦/٢ من النظام الأساسى للمحكمة ، وللمزيد أنظر Annuaire Francais de Droit International XVIII . 1972 .Centre National de la Recherche Scientifique . (AFDI) – Page 386 .



٢- أى شخص يستطيع أن يثبت أن له حق ناتج عن عقد تشغيل أو لوائح التوظف للموظف .

وطبقا للنظام الأساسى للمحكمة [١] تنظر المحكمة فى :

١- الطعون الخاصة بعدم مراعاة شروط التعيين (سواء من حيث الشكل أو الجوهر) ولوائح التوظف الخاصة بموظفى مكتب العمل الدولى .

٢- الطعون الخاصة بمخالفة عقود الاستخدام ولائحة الموظفين والتعويضات المنصوص عليها في حالات عدم الصلاحية والحوادث والمرض الذي يصيب الموظفين أثناء تأدية وظائفهم ، وتقدير قيمة التعويض النهائى الواجب دفعه للموظف .

٣- الفصل في التظلمات والطعون الناشئة عن عدم اتباع أحكام لائحة صندوق التقاعد (المعاشات) للموظفين أو لزوجاتهم أو أولادهم .

٤- المنازعات الناشئة عن العقود التي تكون منظمة العمل الدولية طرفا فيها والتى تعطى المحكمة إختصاصا بالنظر فى أى خلاف يتعلق بإنهاء هذه العقود وذلك بموجب التعديل الذى أدخل على لائحة المحكمة سنة ١٩٤٩

١- المادة الثانية من النظام الأساسى للمحكمة .



مما يمثل تجديدا وتوسعا في الإختصاص الممنوح للمحاكم الإدارية للمنظمات الدولية بوجه عام [١] .

٥- الطعون الخاصة بعدم مراعاة شروط التعيين سواء الشكل أو الجوهر وكذا لوائح التوظف لأى منظمة تقبل بإختصاص المحكمة .

وتختص المحكمة بالنظر فى أى خلاف بشأن إختصاصها [٢] ، وتنظر المحكمة فى أى دعوى ضد أى منظمة تقبل بإختصاص المحكمة ، ويمكن الطعن فى أحكام المحكمة عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية .

وبذلك نرى أنه قد أرسيت القواعد التي تستطيع المحكمة بموجبها أن تزدهر وتصبح محكمة عامة تختص بالفصل في سائر المنازعات المتعلقة بالموظفين الدوليين [٣].

- نظر الدعوى :

ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية للمنظمة بعد أن يكون الطاعن

١- وبموجب تعديل آخر فى نفس العام أباح مؤتمر العمل الدولي لهيئات منظمات دولية أخرى حق الالتجاء إلى المحكمة .

٢ - المادة ٢ / ٧ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية .

٣ - ولايفوتنا أن نذكر أن المحكمة لاتقبل أن تساهم نقابات أو جمعيات الموظفين بأى صفة فى إجراءات الدعاوى المقامة أمامها مما يعتبر بمثابة خطوة للوراء .



قد استنفذ كافة إجراءات الطعن الداخلي [1] وصدور قرار في هذا الطعن وعلم الموظف به أو افتراض علمه به ، وميعاد الطعن هو تسعين يوما من تاريخ إخطار الطاعن بالقرار المتنازع عليه ، فإذا لم تتخذ الإدارة قرارا خلال ستين يوما فإن مدة الطعن تبدأ بعد الستين يوم (أى ستون + تسعون) [2] ، ويمكن للمحكمة قبول الدعوى بعد فوات هذه المواعيد في الحالات الاستثنائية[3] فهذه المواعيد ليست من النظام العام .

وقبول الدعوى لايتضمن وقف أو إلغاء القرار المتظلم منه إلا إذا رأت المحكمة أن للمدّعى الحق في دعواه فتأمر بوقف القرار المطعون فيه أو تنفيذ التزام من قبل الإدارة ، وفي حالة تعذر ذلك تأمر المحكمة بتعويض للموظف عن الأضرار التي إصابته [4] .

---

١ - المادة ٧ / ١ من النظام الداخلي للمحكمة .

٢ - المادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة ، والواقع أننا ننتقد هذه المادة ففي فقرتها الثانية تنص على أن الطعن يتم خلال تسعين يوما من تاريخ إخطار الطاعن بالقرار ، وفي الفقرة الثالثة تنص على أنه في حالة تظلم الطاعن وعدم رد الإدارة خلال ستين يوما فإنه يحق للطاعن التقدم بطعنه ، وكأن هناك قرار نهائي خلال تسعين يوما تبدأ بعد انتهاء الستين يوما الأولى وهي مدة نرى أنها مبالغ فيها وتجعل الطاعن في حالة رد الإدارة في وضع أفضل عنه في حالة عدم ردها على الطاعن ، وتنص المادة ١٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : للمحكمة ، أو للرئيس - في حالة عدم انعقاد المحكمة - أن يقصر أو يعطى مددا إضافية بالنسبة للمواعيد الواردة بهذه الأحكام .

٣- د. عصام زناتي - القضاء الدولي الإداري - دار النهضة العربية - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ١٢٤ .

٤ - المادة ٨ من النظام الأساسي للمحكمة ، وكذا. د. عصام زناتي - القضاء الدولي الإداري - دار النهضة العربية - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٦٢ .



وترفع الدعوى بإسم رئيس المحكمة - من خلال المسجّـل [1] - بواسطة نموذج يحصل عليه الطاعن من مكتب التسجيل وهو نموذج معد سلفا باللغة الإنجليزية أو الفرنسية يختار الطاعن من بينهما ممهورا بتوقيعه (أى الطاعن) أو بتوقيع ممثله القانونى ، ويجب على المدّعى أو وكيله **Mandataire** أن يوضح بالنموذج إسم المدّعى ، المنظمة المدّعى عليها ، القرار المتظلم منه ، الطلبات التى يراها (تعويض عن الأضرار.. إلخ) ، وكتابة ملخص بوقائع الدعوى بنفس اللغة (أى اللغة المختارة آنفا والتى يتم التعامل بها فى أى مذكرات مكتوبة) ، وتقديم نسخة مترجمة ومعتمدة باللغة المختارة آنفا من أى ملحقات أو مستندات يرى الطاعن إرفاقها بالنموذج ، وعلى الطاعن أو وكيله أن يقدم خمس صور من نموذج الدعوى وملحقاته [2] .

ويشترط فى وكيل الطاعن أن يكون موظف عامل أو سابق فى منظمة تقبل بإختصاص المحكمة ، أو عضو فى نقابة محاميّ إحدى دول المنظمة ، أو أى شخص آخر - بعد موافقة رئيس المحكمة - يكون مؤهلاً للتعامل فى المسائل المتصلة بالخدمة المدنية الدولية ، ويقدم الوكيل توكيل رسمى بالإنجليزية أو الفرنسية (وهما اللغتان المعتمدتان بالمحكمة) ، ويشترط فى وكيل المنظمة (المدّعى عليها) أن يكون أحد العاملين لديها (حالى أو سابق) ، أو أحد العاملين (حالى أو سابق) بمنظمة أخرى تقبل بإختصاص المحكمة ، أو عضو نقابة محاميّ إحدى دول هذه المنظمات ، أو أى شخص آخر - بعد موافقة الرئيس - مؤهل للتعامل فى المسائل المتصلة بالخدمة

١- والمسجّل هنا يقابله السكرتير التنفيذى فى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

٢- المادة ٦ من اللائحة الداخلية للمحكمة.



المدنية الدولية ، وفى حال كون وكيل المنظمة ليس من العاملين السابقين أو الحاليين وجب عليه تقديم توكيل رسمى (بالإنجليزية أو الفرنسية) [١] .

وتأخذ المحكمة بتاريخ إيداع أوراق الدعوى بمكتب التسجيل ، وفى حالة الخلاف بشأن التاريخ يعتد بتاريخ إيصال مكتب التسجيل [٢] .

وللمسجّل فى حالة عدم توافر الشروط المطلوبة فى النموذج أن يعلن المدّعى أو وكيله بإصلاح الخطأ ومراعاة الشروط المطلوبة فى النموذج خلال ثلاثين يوما ، وله (أى المسجّل) أن يعيد الأوراق للمدّعي أو وكيله لنفس السبب .

وبعد استكمال ملف الدعوى والتأكد من استيفاؤه لكافة الشروط يقوم المسجّل بإرسال ملف الطعن لرئيس المحكمة والذى يجوز له (أى رئيس المحكمة) إذا رأى أن الدعوى غير مقبولة أو غير ذات جدوى بشكل واضح أن يأمر المسجّل بإرسالها للمنظمة للإعلام فقط ، وللمحكمة فى هذه الحالة أن تحكم برد (رفض) الدعوى [٣] .

وفى حال قبول نظر الدعوى يكون المسجّل مكلفا بإخطار الإدارة (أى إدارة المنظمة المدّعى عليها) بالطعن المقدم ضدها والتى يجب عليها (أى المنظمة) بدورها أن تجيب على هذا الإخطار مدعّما بالأوراق اللازمة خلال

---

١ - المادة ٧ / ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (١ ، ٢) .

٣- المادة ٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



ثلاثين يوما من إخطارها ، ويتولى المسجّل نقل رد الإدارة للموظف الطاعن (ونلاحظ أن المسجّل يقوم هنا بدور الوسيط بين الطرفين) ، ويجب على المنظمة أن ترفق بردها النسخة الأصلية أو نسخة معتمدة من أى دليل ترفقه بالرد ، وتقديم نسخة مترجمة ومعتمدة (باللغة المختارة آنفا) من أى ملحقات أو مستندات تكون بغير الإنجليزية أو الفرنسية ، وتقديم خمس صورّ من ردها (بملحقاته) ممهورة بتوقيع وكيلها (أى وكيل المنظمة) .

وفى حالة عدم رد المنظمة خلال المدة المحددة يكون ذلك إيذانا بانتهاء المدة المحددة لتقديم المذكرات المكتوبة [١] ، وفى حالة رد المنظمة يقوم المسجّل بإرسال نسخة من الرد للمدعى أو وكيله والذى له (أى المدّعى أو وكيله) بدوره أن يرسل الرد خلال ثلاثين يوما ، وإذا لم يرسل المدّعى أو وكيله الرد خلال الثلاثين يوما يكون ذلك إيذانا بانتهاء المدة المحددة لتقديم المذكرات المكتوبة ، وإذا أرسل المدّعى أو وكيله الرد يقوم المسجّل بإرسال نسخة منه للمنظمة (المدعى عليها) والتى لها أن ترد (على الرد المقدم من المدعى) خلال ثلاثين يوما ، وإذا لم ترسل المنظمة ردها خلال المدة المحددة يكون ذلك إيذانا بانتهاء المدة المحددة لتقديم المذكرات المكتوبة ، وفى حالة إرسال المنظمة للرد يرسل المسجّل نسخة منه للمدّعى أو وكيله [٢] .

١- المادة ٨ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- ونلاحظ هنا أن حركة الإجراءات الكتابية فى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تسير على النحو التالى : الطاعن – الإدارة (الطعن) ، الإدارة – الطاعن (رد الإدارة) ، الطاعن – الإدارة (رد الطاعن)، الإدارة – الطاعن (رد الإدارة) بخلاف المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتى تسير فيها الإجراءات على النحو التالى : الطاعن – الإدارة (الطعن) ، الإدارة – الطاعن (رد الإدارة) ، الطاعن – الإدارة (رد الطاعن) ، وتتفق مع ماهو معمول به فى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فهو يمثل ضمانة إضافية للطاعن فى الدعوى .



وعندما يرى رئيس المحكمة أن المذكرات والمستندات المقدمة كافية يأمر المسجّل بإدراج الدعوى على قائمة جلسات المحكمة لنظرها وإعلام الأطراف بذلك ، ويقوم المسجّل بإعلان الأطراف بإدراج الدعوى على قائمة جلسات المحكمة وكذا بميعاد الجلسة .

ولرئيس المحكمة أن يقرر إجراء تحقيق تكميلي **Instruction Complemantaire** إذا رأى مقتضى لذلك وسواء كان ذلك بناء على طلب أحد الأطراف أو من تلقاء نفسه [1] ، وله كذلك (أى رئيس المحكمة) من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مكتوب من أحد الأطراف أن يطلب تقديم مذكرات إضافية أو مستندات مكتوبة ويحدد موعدا لتقديمها للمحكمة ، وعلى المدّعي أو وكيله وكذا على المنظمة (المدّعى عليها) أن ترفق بهذه المذكرات أو المستندات الإضافية ترجمة معتمدة لأى من اللغة المختارة وكذا **خمس نسخ** من المذكرات أو المستندات المرسلة [2].

ولرئيس المحكمة أن يستمع للمدير العام للمنظمة أو مدير صندوق المعاشات إن رأى لذلك مقتضى [3] ، كما أن له أن يستمع للشهود ويجرى المعاينات ، وله أن يطلب الإطلاع على وثائق وتقارير الخبراء .

١- وهو نفس الإتجاه الذى تبناه مجلس الدولة المصرى - بخلاف مجلس الدولة الفرنسى - فالمحاكم الإدارية تملك إجراء تحقيق إذا رأت ضرورة لذلك ،ولها ان تباشر التحقيق بنفسها فى الجلسة أو تندب لذلك من تراه من أعضائها أو من المفوضين (المادة ٣٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢) . د. وهيب عياد سلامة - دعوى الإلغاء - ١٩٩٦ - ص ١٨١ .

٢- المادة ٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ١٢ /١ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



وللمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف أن تطلب حضور الطرفين أمامها ، أو سماع شهود أو خبراء ، أو التشاور واستطلاع رأى أى سلطة دولية مختصة متى رأت لذلك مقتضى (١) .

وللمحكمة أن تقدر الأدلة ووسائل الإثبات وكفايتها للنظر فى الدعوى فلا يوجد بيان هرمى أو نوعى للأدلة التى يقدمها الخصوم أمام المحكمة ، وتمنح النصوص النظامية أولوية فى التطبيق على النصوص اللائحية.

وللمحكمة ، أوللرئيس- فى حالة عدم انعقاد المحكمة - أن يبتّ فى طلب أحد الأطراف وقف الإجراءات أو تأجيل قضية مدرجة على قائمة الجلسات لجلسة أخرى لاحقة (٢).

والأصل أن جميع إجراءات نظر الدعوى تتم علانية إلا إذا رأت المحكمة لظروف استثنائية أو بناء على طلب أحد الخصوم أن تجعلها سرّية ، وتتحقق العلانية كلما لجأت المحكمة إلى الإجراءات الشفوية كسماع أطراف الدعوى والشهود والخبراء ، وبتتبع ما يجرى عليه العمل بالمحكمة نرى أن رئيس المحكمة يكتفى غالبا بالوثائق المكتوبة والمطروحة أمام المحكمة لنظر الدعوى طالما أنها كافية لاستجلاء الأمر ، ولا يلجأ للإجراءات الشفوية إلا فى حالات استثنائية .

وتصدر المحكمة حكمها بعد مداولة سرّية تقتصر على الأعضاء فقط ، ولايجوز أن يشارك فى المداولة غير الأعضاء الذين سمعوا المرافعة ،

١- المادة ١١ من ثلائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ١٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة.



ويصدر الحكم بأغلبية الأعضاء المشاركين فى المداولة [١] ، ويجب أن يشتمل الحكم على بيان بأسماء القضاة ، وتصدر المحكمة الأحكام فى نسخة واحدة وتحفظ فى أرشيف مكتب العمل الدولى حيث تكون فى متناول أى شخص له مصلحة فى الإطلاع عليها [٢] .

وأحكام المحكمة نهائية وبدون استئناف ، وتكون الأحكام مسببة ، وترسل نسخة من الأحكام إلى المدّعي وكذا للمدير العام لمكتب العمل الدولى [٣] .

- الشهود والخبراء [٤] :

الأصل أن الشهادة تتعلق بوقائع خاصة ترتبط بالممارسات الإدارية ولكن قد تمتد الشهادة إلى مايتعلق بمسألة قانونية [٥] ، ويتم اللجوء للشهادة غالبا عندما

١- المادة ٦ من النظام الأساسى المحكمة .

٢- المادة ٦ من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- نلاحظ أنه هنا يسمى المدير العام وهو يقابل الأمين العام فى منظمة الأمم المتحدة .

٤ - وتنص المادة ١٢ الفقرة ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " ٢ - تحدد المحكمة نتيجة أى استماع (لأى شهادة من جانب الشهود) ، ٣ - يشمل الاستماع أى مرافعات شفوية وكذا - بموافقة الرئيس - أى شهادة للشهود ، ٤ - يؤدى الشاهد القسم التالية قبل الإدلاء بشهادته { أعلن بجدية بأننى سأتكلم بدون كراهية وبدون خوف ، وسأتكلم الحقيقة ، كلّ الحقيقة ولا شيء سوى الحقيقة } ، ٥ - يؤدى الخبير يمين الشاهد ثم يتبعه بهذه اليمين التالية : { أعلن بجدية بأنني سأعطي دليلا بأفضل معرفة لي وإعتقاد } " . د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ٩٩٤ - ٩٩٥ ، ص ١٤٥.

٥ - وقد لجأت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لذلك فى مسألة WEISS إذ استعانت بشهادة رئيس المعهد الدولى للتعاون الفكرى للتعرف على مسألة قانونية تمثلت فى تحديد السلطات التى كان يحوزها عام ١٩٣٩ لكفالة استمرارية العمل بالمعهد . د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ١٤٤ ، وكذا =



يتعلق الأمر بدعوى انحراف فى السلطة ففى مثل هذه الحالة قد يصعب استخلاص الدليل من المستندات والوثائق.

ويتم اللجوء للشهادة عن طريق المحكمة أو عن طريق طلب أحد الأطراف ، والشهادة قد تكون شفاهة أو مكتوبة أو قد تقوم المحكمة بسماعها فى جلسة مغلقة ، ويؤدى الشاهد يمينا قانونية قبل الإدلاء بشهادته ، كذلك يلتزم الشاهد عادة بالإجابة على الأسئلة المطروحة عليه (١).

ولرئيس المحكمة أثناء نظر الدعوى أن يستمع للشهود ويجرى المعاينات ، وله أن يطلب الإطلاع على وثائق وتقارير الخبراء (٢) ، كما أن للمحكمة الاستعانة بالخبراء لاستجلاء واستيضاح أى مسألة ترى أنه من اللازم استيضاحها لنظر الدعوى ، ولها أيضا الإطلاع على وثائق معينة ، وفى حالة رفض الإدارة إطلاع المحكمة عليها لسريتها – وهذا من حقها – فإنه لا يجب أن يضار الطاعن بهذا المسلك .

---

* أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٥١ .

٢ - المادة ١١ / ١ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



- القانون الواجب التطبيق أمام المحكمة :

وتطبق المحكمة قواعد وأحكام القانون الداخلى للمنظمة والتى تتضمن أحكام النظام الأساسى للموظفين وكذا عقود التشغيل [1] واللوائح والقرارات الإدارية التى تنظم مركز موظفيها ، وكذا قواعد القانون الوطنى لإحدى الدول فى حالة إحالة عقد التشغيل إليها [2] ، وفى حالة عدم وجود نص تطبق المحكمة قواعد العدل والإنصاف والمبادىء العامة للقانون

---

١ - وللمحكمة سلطة تفسير ماورد فى هذه العقود من نصوص والتى تحدد جوهر العلاقة بين المنظمة وموظفيها ففى مسألة SHERMA أشارت المحكمة إلى أن لقب سكرتير والذى اكتسبه الموظف بناء على نص تعاقدى لايمكن حرمانه منه أو تعديله إلا بصفة جزائية ولأسباب تجيز ذلك . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ – ص ١٥١ ، أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢ - ومع ذلك نجد أن مسلك المحكمة فى هذا الشأن لايسير على وتيرة واحدة ففى مسألة DESGRANGES ذهبت المحكمة إلى تطبيق القانون الفرنسى على عقد أحد الموظفين بمكتب المراسلة بباريس نظرا لعدم وجود نص قانونى يخضع له ، ومع ذلك ففى مسألة WAGHORN سلكت المحكمة موقفا مغايرا حيث رفضت تطبيق القانون الوطنى إلا من خلال نص فرفضت تطبيق القانون الإنجليزى على عقد تم صياغته باللغة الإنجليزية وفى إنجلترا بواسطة المراسلة وأعلنت أنها مرتبطة بصفة مطلقة بتطبيق القانون الداخلى للمنظمة ، ونرى أنه من الأفضل حصر مسألة اللجوء للقانون الداخلى فى أضيق نطاق إذ أن اختلاف القوانين الداخلية قد يؤدى لإهدار حقوق الموظفين والتفرقة بينهم لا لشىء إلا للتواجد فى دولة مختلفة . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ – ص ١٥٣ ، وكذا الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



- التدخل فى الدعوى [1] :

ويحق التدخل فى الدعوى :

١ - لأى شخص له اللجوء للمحكمة بمقتضى المادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة [2] أن يتدخل فى الدعوى المنظورة أمام المحكمة على أساس أن حكم المحكمة الذى ستصدرة قد يؤثر عليه .

١- د. عصام زناتي - القضاء الدولي الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ١٣٨ .

٢- تنص المادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على أن : " ١ - تختص المحكمة بالنظر فى الدعاوى التى تتضمن عدم مراعاة (الشكل أو الجوهر) شروط تعيين ولوائح التوظف الخاصة بموظفى مكتب العمل الدولى ٢ - تختص المحكمة بتسوية أى نزاع خاص بالتعويض فى حالة عدم الصلاحية ، الإصابة ، المرض ، لموظف أثناء عمله ، وتقدير قيمة التعويض النهائى الواجب دفعه للموظف ٣ - تختص المحكمة بالنظر فى دعاوى عدم مراعاة لوائح التقاعد (المعاشات) للموظفين أو لزوجاتهم أو أولادهم ٤ - تختص المحكمة بالنظر فى الخلافات الناجمة عن العقود التى تكون منظمة العمل الدولية طرفا فيها والتى تعطى المحكمة إختصاصا بالنظر فى أى خلاف يتعلق بإنهاء هذه العقود ٥ - تختص المحكمة بالدعاوى الخاصة بعدم مراعاة (الشكل والجوهر) شروط التعيين ولوائح التوظف لأى منظمة تقبل بإختصاص المحكمة ٦ - تختص المحكمة بالنظر فى الدعاوى : أ - لأى موظف - حتى لو انتهى تعاقده - أو لأى شخص تنتقل رسميا حقوق هذا الموظف (بعد وفاته) إليه ب - لأى شخص يستطيع أن يثبت أن له حق ناتج عن عقد تشغيل Contrat d'engagement أو لوائح التوظف للموظف ٧ - تختص المحكمة بالنظر فى أى خلاف بشأن إختصاصها مع مراعاة أحكام المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة (والخاصة بطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية) " . أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



٢ – لأى منظمة تقبل باختصاص المحكمة أن تتدخل فى الدعوى المنظورة أمام المحكمة على أساس أن حكم المحكمة الذى ستصدره قد يؤثر عليها .

٣ – للمحكمة ، أو للرئيس – فى حالة عدم انعقاد المحكمة – أن يأمر المسجّل أن يعلن طرفا ثالثا بالدعوى إذا رأى أن هذا الطرف الثالث قد يرغب فى تقديم مذكرات مكتوبة أو مستندات أو أدلة [١] .

٤ – يجب تقديم طلب التدخل لمسجّل المحكمة قبل افتتاح الجلسة [٢].

– ضم الدعاوى :

ويجوز للمحكمة أن تضم عدة دعاوى مقامة من مدع واحد إذا كان بينها ارتباط أو مماثلة ، كما يجوز أيضا أن تضم عدة دعاوى بالطعن على قرار واحد نظرا لتعلق هذه الطعون بموضوع واحد [٣] ، ففى مسألة BENUSSI

١– المادة ١٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية .

٢– د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيــة – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٤٥ .

٣ – وفى مسألة STEIJN قامت المحكمة بضم خمسة طعون مختلفة نظرا لتعلقها بموضـوع واحد ومع ذلك فإن الحكم قد تفاوت تبعا للطعون حيث كانت طلبات المدعين مختلفــة ، وفــى مسألة GEISIER ضمت المحكمة تسعة طعون لتعلقهم بنفس الموضوع وتم رفضها جميعا بعد نظر النزاع . أنظـر الموقـع الرسـمى للمحكمـة الإداريـة لمنظمـة العمـل الدوليـة . http://www.ilo.org/public/english/tribunal



وآخرين حددت المحكمة شروط الضم وهي :

١ - وحدة الطلبات والدفوع .

٢ - وحدة الوقائع المرتبطة بهذه الدفوع [١] .

وبتتبع نهج المحكمة في هذا المجال نلاحظ أن المحكمة لاتسير على وتيرة واحدة في هذا المجال فقد رفضت المحكمة ضم إحدى الدعاوى لسبق الفصل فيها ، كما رفضت ضم الدعاوى لارتباط كل منها بمنظمة مختلفة رغم وحدة المسائل القانونية المطروحة ، وفي مسألة أخرى قررت المحكمة ضم الطعنين المقدمين من الطاعن ومن منظمة العمل الدولية على الرغم من اختلاف الأساس القانوني لهذه الطعون وعلى الرغم من اختلاف الطاعنين حول موضوع الطعن حيث رأت المحكمة أنه وبالرغم من ذلك فإن ضم هذين الطعنين يعد من حسن أداء العدالة نظرا لوجود ظروف خاصة تبرر قبول الضم استثناء على الأصول العامة .

- مضمون أحكام المحكمة [٢] :

وتقضي المحكمة إما :

١- بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه .

١- د. عصام زناتي – القضاء الدولي الإداري – دار النهضة العربية ، ١٩٩٤ – ١٩٩٥، ص ١٤١ .

٢- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٧٣ .



٢ – بتنفيذ الالتزام الذي أغفلت الإدارة القيام به .

٣ – إحالة الأمر مرة أخرى لإدارة المنظمة لتصحيح الإجراءات [1] .

٤– التعويض : إذا كان لذلك مقتضى كاستحالة تنفيذ الالتزام الذى يتمسك به الطاعن أو تعذر تنفيذ قرار الإلغاء [2].

وفى جميع الأحوال فالمحكمة لايجوز لها أن تصدر أحكاما تنطوى على تدخل فى صميم عمل الإدارة وإصدار تعليمات إليها ، ويرتبط ذلك بمبدأ الفصل بين السلطات والاعتراف للإدارة بالسلطة التقديرية ، فكما أسلفنا يقتصر دور المحكمة على محاولة كبح جماح الإدارة وإصلاح الضرر وليس الحلول محلها.

وإذا كان النظام الأساسى للمحكمة يسمح لها بإصدار " الأمر بتنفيذ التزام " فإن ذلك لا يعنى منح المحكمة سلطة إصدار أوامرها للإدارة ، وقد أكدت المحكمة على ذلك فى أحد أحكامها وأشارت إلى كونها جهة قضائية

١ – والأصل هو صدور أحكام المحاكم الإدارية متضمنة التزام على عاتق الإدارة ومع ذلك فيمكن أن يتضمن الحكم التزام على الطاعن ففى حكم المحكمة رقم ٢٠٨ أمرت المحكمة الطاعن بإعادة تصريح مرور منح له لاستخدامه أثناء فترة عمله بالمنظمة . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٦٨ .

٢ – وطبقا للمادة ٨ من النظام الأساسى للمحكمة فإن المحكمة تقرر التعويض إذا ما رأت أن إلغاء القرار المطعون عليه أو تنفيذ الالتزام الذى يتمسك به الطاعن يبدو مستحيلاً أو غير ملائم ، فالاختيار بين الإلغاء والتعويض يكون للمحكمة حسب تقديرها للموقف . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٧٣ .



وليست إدارية وليس من سلطتها أن تصدر حكما يتضمن تحديدا للمدة اللازمة لنظر نزاع أمام جهة الطعن الداخلي.

وبالرغم مما تقدم ذكره نجد أن المحكمة قد سلكت مسلكا مغايرا فى حالات أخرى ، فنجدها مثلا وعلى الرغم من تسليمها بعدم إمكانية إصدار أمر للإدارة بتجديد عقد أحد الموظفين بعد انتهاء مدته فإنها قضت ببطلان قرار عدم التجديد ، بل إن المحكمة قد ذهبت إلى أبعد من ذلك بإصدارها أوامر مباشرة للإدارة فى بعض الأحيان فنجد المحكمة فى أحد أحكامها تأمر الإدارة بإعادة تصنيف وظيفة لطاعن وجعلها فى طائفة أعلى وفى حكم آخر تأمر الإدارة بسحب بعض الوثائق من ملف الطاعن .

- الأثر النسبى للأحكام وتنفيذها :

وأحكام المحكمة نهائية ولايجوز استئنافها [1] **Sans Appel** ، وتكون الأحكام مسببة ، وتحوز الأحكام الصادرة عن المحكمة حجية الشيء المقضى به ، وتتمتع بقوة ملزمة بين أطراف النزاع دون أن يمتد أثرها للغير ، إلا أن ذلك لايحول دون تدخل المحكمة فى حالة وجود خطأ مادى أو إعادة النظر فى الحكم لظهور وقائع جديدة كانت خافية وقت نظر الدعوى أو عند الحاجة لاستيضاح أو تفسير **L'Interpretation** ماجاء بهذه الأحكام ، كذلك - فى حالة إغفال المحكمة الرد على بعض الدفوع أو المسائل المطروحة أمامها .

وقد تم إجراء تعديل على النظام الأساسى للمحكمة عام ١٩٤٩ أصبح بموجبه لمجلس إدارة مكتب العمل الدولى وكذا مجلس إدارة صندوق المعاشات

---

١ - المادة السادسة من النظام الأساسى للمحكمة .



- نتيجة امتداد إختصاص المحكمة الإدارية ليشمل المنازعات التى يتقدم بها موظفو المنظمات الأخرى - طلب مراجعة **Reformation** أحكام المحكمة عن طريق اللجوء لمحكمة العدل الدولية لطلب رأى استشارى منها ، ويتم ذلك بواسطة منظمة العمل الدولية وذلك فى حالة وجود تنازع على إختصاص المحكمة ، أو معارضة للحكم الصادر عنها لوجود خطأ فى الإجراءات ، ويكون الرأى الاستشارى الصادر عن محكمة العدل الدولية ملزما لكافة الأطراف [1] .

ومن هنا نرى أن القاعدة العامة تتمثل فى غياب طريق للطعن على أحكام المحكمة وأن ماورد فى المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة والتى تنص على المنازعة فى صحة الأحكام الصادرة عن المحكمة لتجاوز الإختصاص **Exces de Competence** أو لخطأ جوهرى فى الإجراءات لايمثل استئناف بالمعنى الدقيق .

وفى جميع الأحوال يقع عبء تنفيذ الحكم على عاتق المنظمة ، فالمحكمة ينتهى دورها عند إصدار الحكم وليس لها أن تنظر فى إجراءات تنفيذه إذ أن ذلك يتعارض مع وظيفتها القضائية .

١- كان من المقرر أن تتم مراجعة أحكام المحكمة الإدارية لعصبة الأمم أمام المحكمة الدائمة وبدأت هذه الفكرة عام ١٩٢٩ بمبادرة لحكومة فنلندا أمام جمعية العصبة إلا أن هذه المحاولة لم يكتب لها النجاح إلا فى عام ١٩٤٦ وذلك طبقا للمادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بعد تعديلها . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



- خصائص إسلوب مراجعة أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدوليــة (1) :

ولمراجعة أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية خصائص وسمات مميزة هى :

١ – أن نظام مراجعة أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يقتصر استخدامه على أحد طرفى الحكم وهو عادة الجهاز التنفيذى للمنظمة الدولية .

٢ – أن محكمة العدل الدولية لاتتصدى لمراجعة كافة أوجه عدم صحة الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية وإنما تنظر فى أمرين فقط هما:

أ – تجاوز الإختصاص

ب- الخطأ الجوهرى فى الإجراءات (2)

٣ – أن طريق الطعن هذا مجدد ومقيد سواء بالنسبة للأشخاص أو الموضوع

٤ – أن المادة ١٢ / ٢ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تنص على أن الرأى الاستشارى الصادر من محكمة العدل الدولية

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٩٢، وكذا ص ٢١٥ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قـانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٧٣ .

٢- المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة .



بصحة أحكام المحكمة يحوز قوة ملـزمة [1] .

- **المبادئ القانونية المستخلصة من بعض الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية [2] : -**

أولا : نطاق إختصاص المحكمة : -

إتجهت المحكمة إلى التوسيع من نطاق إختصاصها وأخذها بالتفسير الواسع لنصوص مواثيق المنظمات الدولية ولوائحها الوظيفية وجعل إختصاصها يشمل غالبية المنازعات التي تثور بين المنظمة الدولية وموظفيها وألا تمسك عن نظر الطعن والفصل فيه في حالة غياب أو قصور النص مثال ذلك قضية **Desgranges** ضد منظمة العمل الدولية (إلغاء قرار المنظمة بحرمانه من بعض المزايا والحقوق والمزايا الوظيفية المقررة بموجب النظام القانوني للموظفين) .

ثانيا : أصول عامة في تفسير النصوص اللوائح : -

ذهبت المحكمة إلى تحقيق التوافق بين نصوص اللائحة الواحدة وتفسير النصوص باعتبارها وحدة متكاملة تفسر بعضها بعضا مثال ذلك قضية **Saihi**

---

١ - أنظر قضية موظفي اليونسكو الأربعة في الملحق نهاية البحث .

٢- د. جمال طه ندا - الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٢٩٠ ومابعدها .



ضد منظمة الأغذية والزراعة لإصدار مديرها العام قرارا ضده استنادا إلى المادة ٣٧٠ / ٨٣١ من اللائحة الداخلية لموظفي المنظمة حيث رأت المحكمة أن مجرد الاستناد إلى هذا النص وحده سوف يجعل سلطة المدير مطلقة وأنه يجب النظر إلى النصوص باعتبارها متكاملة يفسر بعضها بعضاً .

ثالثا: مدى إنطباق القانون المحلي على علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية:

والأصل العام هو تطبيق قواعد اللوائح الداخلية أو النظام الداخلي لموظفي المنظمة الدولية – مع عدم إغفال أهمية دور القانون المحلي خاصة في حالة استخدام الموظفين للقيام بأعمال خاصة أو رسمية – إلا إذا كان قد تم الاتفاق على تطبيق القانون المحلي على هذه العلاقة مثال ذلك حكم المحكمة في قضية **Sharma** (حيث قررت المحكمة أن ظروف الاستخدام تخضع للوائح الرئيس الإداري وكذا للقانون الداخلي للدولة التي يقع فرع مكتب المنظمة بها).

رابعا : أسباب انتهاء خدمة الموظف الدولي : –

١ – بلوغ سن المعاش ومدى جواز مدّ خدمة الموظف الدولي :

والأصل أن الموظف تنتهي خدمته ببلوغه سن المعاش المقرر طبقا للوائح الموظفين بالمنظمة ، ومع ذلك لرئيس المنظمة سلطة مد خدمة الموظف الدولي في حالات استثنائية ويكون ذلك عادة لمدة خمس سنوات ، وهذه السلطة مطلقة لرئيس المنظمة مثال ذلك حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم ١٢ في ٣ / ٩ / ١٩٥٤ والذي قررت فيه أنها غير مختصة بتقدير رفض الإدارة



مد خدمة الموظف الدولي نظرا لأن المادة ٥٠ من النظام القانوني للعاملين قد أعطت السلطة المطلقة للمدير العام في هذا المجال .

٢- انقضاء العقد وتقدير الظروف المقترنة بذلك :

والأصل هو انقضاء العقد محدد المدة بانقضاء مدته ودون أن يترتب على ذلك أي تعويض للموظف ومع ذلك تتجه كافة المحاكم الدولية إلى بسط رقابتها على ظروف انقضاء رابطة الخدمة الدولية لبيان عما إذا كان قد تولد للموظف الدولي أمل في إمكانية مدّ عقده مثال لذلك قضية موظفي اليونسكو الأربعة (والتي سنوردها تفصيلا في مبحث لاحق).

٣- فسخ العقد بسبب إلغاء الوظيفة أو نتيجة لتخفيض حجم العمالة :

والمقصود هنا فصل الموظف الدولي أثناء سريان العقد لأسباب غير الفصل التأديبي ومن ذلك إلغاء عقود شاغلي بعض الوظائف أو تخفيض عدد الموظفين الذين يشغلونها ، ويملك الرئيس الإداري للمنظمة الدولية سلطة مطلقة في هذا المجال ، إلا أن المحكمة تراقب عدم إساءة استعماله لهذه السلطة أو التعسف فيها مثال لذلك حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم ١٤ بتاريخ ٤ / ٩/ ١٩٥٤ في قضية الموظفة " ترانتر " **Mildred Elizabeth Tranter** ضد منظمة الأغذية والزراعة .



٤ – افتقاد الصفات الأساسية التي تتطلبها المنظمة في الموظف الدولي :

يتطلب نظام الوظيفة الدولية توافر بعض الصفات الأساسية في موظفي المنظمة من ذلك أن يحرص موظف الدولة في سلوكه وتصرفاته على صفته تلك ، وأن ينأى عن كل مامن شأنه أن يتعارض مع واجبات مركزه القانوني ، وأن يجعل أهداف المنظمة ومصالحها نصب عينيه أثناء قيامه بواجبات وظيفته ، وتراقب المحكمة جدّية هذه الأسباب وعما إذا كانت من الأسباب الأساسية المتطلبة للوظيفة الدولية أم إنها أسباب أخرى بعيدة عن متطلباتها مثال ذلك قضية موظفي اليونسكو الأربعة (والتي سيرد تفصيلها في مبحث لاحق).

- خامسا: الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف الدولي:

١ – وجوب تسبيب قرار إنهاء الخدمة : –

والأصل أن القرار الإداري الذي تصدره المنظمة الدولية بإنهاء خدمة أحد الموظفين يشترط لصحته أن يكون مسببا وأن تفصح الإدارة عن هذا السبب في قرارها ولا سيما إذا نصت اللوائح الوظيفية على ذلك ، وتراقب المحكمة ما إذا كان القرار قد صدر مسببا ، وكذا مدى جدّية هذه الأسباب مثال ذلك قضية **Kathryn Bankey** ضد منظمة اليونسكو لإلغاء قرار إنهاء خدمتها حيث رأت المحكمة أن القرار صدر استنادا إلى نص المادة ٩ / ١ / أ من نظام الموظفين والذي ينص على وجوب تسبيب القرار وحكمت بإلغاء القرار .



٢- أثر إغفال إجراء جوهري واجب قانونا :

وإغفال هذا الإجراء الجوهري كإنذار الموظف مثلا يعرّض القرار للإلغاء من جانب المحكمة مثال لذلك قضية **Prasde** ضد منظمة الأغذية والزراعة لإلغاء قرار إنهاء خدمته باعتبار سلوكه الوظيفي غير مرضي وبغير إنذاره كتابة حيث رأت المحكمة أنه طبقا للمادة ٣١٤ من اللائحة الداخلية لموظفي المنظمة يجب إنذار الموظف قبل فصله بثلاثين يوما ومن ثم حكمت بإلغاء قرار المدير العام .

٣- استناد المحكمة إلى قواعد واعتبارات العدالة في قضائها :

في حالة غياب النص القانوني الذي يحكم موضوع النزاع تقوم المحكمة بالحكم طبقا لما تمليه قواعد واعتبارات العدالة والإنصاف باعتبار ذلك من المبادئ الأساسية التي يعتنقها القضاء الداخلي والدولي على حد سواء مثال ذلك حكم المحكمة في قضية الآنسة " **ترانتر** " ضد منظمة الأغذية والزراعة .



٤- لجوء المحكمة للقياس في أحكامها [١] :

لجأت المحكمة للقياس في أحكامها لتوسيع دائرة إختصاصها ليشمل المنازعات الخاصة بغالبية موظفي المنظمات الدولية التي قبلت بإختصاص المحكمة ويتمثـل ذلك في الحكميـن الذين أصدرتهما المحكمة عامي ١٩٥٦ ، ١٩٦٣ **الأول في الطعن ضد منظمة الصحة العالمية المقدم من أحد موظفي المنظمة ويدعي روبرت لإلغاء قرار المنظمة بعدم تجديد عقده قصير الأجل حيث رأت المحكمة أن المدير العام قد تعسف في استعمال سلطته في هذا الصدد والثاني في طعن مماثل ضد المنظمة من أحد موظفيها ويدعى R . S . Morse** لطلب إلغاء قرار عدم تجديد عقده قصير الأجل حيث رأت المحكمة أن المدير العام قد تعسف في استعمال سلطته في هذا الصدد .

بذلك نكون قد تناولنا بالدراسة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وبينا بعض المبادىء القانونية المستخلصة من أحكامها .

= = =

١ - وذلك بخلاف ماذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا فى مصر فى الطعن رقم ٥٠٧ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٣/١/١٢ – وهو ما نختلف معه حيث أنه يحول دون تطور أداء المحكمة والقانون الإدارى الدولى بشكل عام – حيث رأت أنه : " من المقرر أيضا وجوب تفسير نصوص العقوبات التأديبية تفسيرا ضيقا وحظر القياس ، وهذا أمر مسلّم به فى جميع المجالات العقابية ، وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا : " أن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح عليها (وإن كنا نرى أن ذلك يتعارض مع طبيعة القانون الإدارى أصلا فهو قانون غير مكوّد وفى تطور مستمر) شأنها فى ذلك شأن العقوبات الجنائية فكما أن العقوبات الجنائية ترد قيدا على الحريات فكذلك العقوبات التأديبية وآثارها ترد قيدا على حقوق الموظف والمزايا التى تكفلها له القوانين واللوائح ، ومن ثم فلا محل لإعمال أدوات القياس أو الاستنباط وإلا فإن جاز ذلك لما وجد حد يمكن الوقوف عنده ".



المبحث الثالث

المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

The United Nations Administrative Tribunal (UNAT)

تمهيد : عقب قيام منظمة الأمم المتحدة وبداية حقبة جديدة في تاريخ القانون الدولي ظهرت الحاجة إلى إنشاء محكمة إدارية تابعة للمنظمة [1] نظرا لازدياد

---

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة على أن " تنشأ محكمة وفقا لهذا النظام الأساسى تسمى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة " ، ورأت محكمة العدل الدولية فى رأيها الاستشارى فى قضية التعويضات أنه فى حالة وجود نزاع حول إختصاص المحكمة فإن المحكمة الإدارية تكون هى - وحدها - صاحبة القرار فى مدى إختصاصها وأن أحكام المحكمة الإدارية تكون نهائية ودون استئناف (ويجدر بالذكر أن النظام الأساسى للمحكمة صدر بموجب قرار الجمعية العامة فى٢٤/١١/١٩٤٩ - وهو تاريخ إنشاء المحكمة - وتم تعديله عدة مرات آخرها فى ١٥ / ١٢/ ١٩٩٧ ، ويجدر بالذكر أن المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة تنص على أن الجمعية العامة للأمم المتحدة هى المختصة بتعديل النظام الاساسى الحالى ، وقد صدرت اللائحة الداخلية للمحكمة فى ٧ / ٦ / ١٩٥٠ وفقا لنص المادة ٦ من النظام الأساسى للمحكمة وتم تعديلها عدة مرات آخرها فى ١٠ / ١ / ١٩٩٨)

"…. in the event of a dispute as to whether the Tribunal (the administrative tribunal) has competence, the matter shall be settled by the decision of the Tribunal and that **the judgments shall be final and without appeal"**

الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية فى قضية التعويضات

" The Tribunal is established as an independent and truly judicial body pronouncing final judgments without appeal within the limited field of its functions."

الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية فى قضية التعويضات .

-" If he (the Secretary - General) terminates the contract of service without the assent of the staff member, and this action results in a dispute which is referred to the Administrative Tribunal , the parties to this dispute -



أعداد الموظفين الدوليين العاملين في المنظمة وعدم تمكنهم من اللجوء للقضاء الوطني للحصول على حقوقهم ، ومن أجل ذلك عهدت الجمعية العامة للأمين العام في فبراير عام ١٩٤٦ بتشكيل لجنة لوضع مشروع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (١) ، وقدم مشروع النظام الأســاسي للـمحكمــة فــي ٢١ / ٩ / ١٩٤٩ أى بعد ثلاث سنوات من الدراسات والمناقشات وذلك نتيجة لاعتراض كل من الإتحاد السوفيتي والولايات المتحدة

= before the Tribunal are the staff member concerned and the United Nations Organization, represented by the Secretary-General, and these parties will become bound by the judgment of the Tribunal."

الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية فى قضية التعويضات . د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ، ص ١٨٧ ومابعدها ، وكذا د. جمال طه ندا – الموظف الدولى – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئــة المــصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٣٠٠ ومابعدها ، كذلك أنظر الموقع الرسمى الموقع الرســمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm

، والموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

١ – المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

The United Nations Administrative Tribunal (UNAT)

تأسست بموجب قرار الجمعية العامة رقم A٣٥١ (د–٤) لعام ١٩٤٩ ، ومقرها الأمم المتحدة – نيويورك وعدد الأعضاء : ٧ أعضاء يتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة ، وهــى جهــاز قضائى مستقل يختص بإصدار أحكام بشأن عدم مراعاة عقــود وشــروط تــشغيل مــوظفي سكرتارية منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ، بعض المنظمات الدولية التــى لاتتبــع الأمم المتحدة ، بعض برامج الأمم المتحــدة (مثــل البرنــامج الإنمــائى للأمــم المتحــدة ، اليونيسيف) ، وكذا موظفى مكتب تسجيل محكمة العدل الدولية ، وللمحكمة سكرتارية The Secretariat ويرأس السكرتارية سكرتير تنفيذى يكون مسئولا أمام رئيس المحكمة . أنظــر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



على إنشاء المحكمة [1] ، وقامت الجمعية العامة بإجراء بعض التعديلات على هذا النظام وأصدرت قرارها بإنشاء المحكمة في ٢٤ /١١ /١٩٤٩ [2] .

تشكيل المحكمة :

وتتشكل المحكمة من سبعة أعضاء من جنسيات مختلفة يكفي ثلاثة فقط للنظر في كل دعوى وإصدار الحكم فيها [3] ، وإذا ازداد العدد عن ثلاثة فلا يكون للعدد الزائد حق التصويت ، ويعين القضاة من قبل الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات [4] ويجوز إعادة تعيينهم ، ويتم تعيين قاضيين فى أول العام

١ - رأى مندوب الإتحاد السوفيتى أن محكمة العصبة لم تنظر سوى منازعتين كل عام مما يبرهن - من وجهة نظره - على عدم وجود ضرورة لمثل هذه المحكمة ، بينما رأى مندوب الولايات المتحدة إن مثل هذه المحكمة ستقلص من سلطات الأمين العام والجمعية العامة ، كما أن منح الموظفين تعويضات سيؤدى لتحميل المنظمة بأعباء مالية إضافية ، والواقع أن حجج كلا المندوبين لاتصمد كثيرا للنقد ، وكان من الممكن الاستماع لها فى وقتها وليس فى وقتنا الحاضر بعدما استقرت الكثير من قواعد وأحكام الوظيفة الدولية . د. عصام زناتي – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١١،١٢ .

٢ - تم التأكيد – من جانب محكمة العدل الدولية – على الطابع القضائى لإختصاص المحكمة وذلك فى رأيها الاستشارى الصادر فى ١٣ يوليو١٩٥٤ بشأن أثر أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة . د. عصام زناتي – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٧ ، د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٢٢٦ ، ص ٢٢٧ ، كذلك أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٣- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٧١ .

٤- تنص اللائحة الداخلية للمحكمة على أن تبدأ فترة تعيين أعضاء المحكمة فى الأول من يناير من العام التالى لاختيارهم بمعرفة الجمعية العامة .



وقاضيين آخرين فى العام الثانى[1] (ويستكمل القاضى المعيّن لاستبدال زميله مدة زميله) [2] .

وللمحكمة الإدارية سكرتير تنفيذى مسئول عن تنظيم حركة الوثائق والإخطار بالمواعيد والإجراءات أمام المحكمة [3] ، ويتخذ الأمين العام للأمم المتحدة التدابير الإدارية اللازمة لعمل المحكمة فيقوم بتعيين السكرتير التنفيذى وكذا من يلزم من الموظفين للقيام بالأعمال الإجرائية والإدارية للمحكمة [4] ، وتتحمل المنظمة نفقات المحكمة .

---

١ - ويبدأ حساب مدة ولاية القضاة من يوم توليهم لوظائفهم وليس من يوم اختيارهم من قبل الأجهزة المعنيّة ، ونجد ذلك فى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وكذا فى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ، والأصل هو التجديد لكافة الأعضاء غير أن ذلك لايحول دون أن يتم التجديد للبعض دون البعض الآخر (وحدث ذلك بالفعل فى الأمم المتحدة فأغفلت الجمعية العامة بعض الأسماء عند التجديد كرد فعل على موقفهم تجاه بعض القضايا) . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢- المادة ٣ من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- المادة ٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٤ - المادة ٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة ، والمادة ٥ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة ، كذلك تنص المادة ١٤ من النظام الأساسى للجنة القانون الدولى على أن السكرتير العام مسئول عن توفير الموظفين والإمكانات اللازمة لعمل اللجنة .

" The Secretary - General shall , so far as he is able, make available staff and facilities required by the Commission to fulfil its task "

أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



والمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة تتمتع بالاستقلال عن الجمعية العامة – وذلك بالرغم من أن الجمعية العامة وبصفتها تمثل الجهاز السياسي للمنظمة هي التي تقوم باختيار أعضاء المحكمة [1] – لضمان حيدة واستقلال أعضائها أثناء نظر الدعاوى المختلفة ، ولا تملك الجمعية العامة عزل أي من قضاة المحكمة إلا إذا انعقد إجماع **L'unanimite** باقي الأعضاء على عدم صلاحية هذا العضو لشغل وظيفته ، وفى حالة استقالة أى عضو من الأعضاء تقدم الاستقالة لرئيس المحكمة ليقدمها للأمين العام ، وبهذا الإخطار يكون المنصب شاغرا .

وتعقد المحكمة دورة عادية كل عام (عادة فى الربع الأخير من العام) لانتخاب الأعضاء والبحث فى المسائل المتعلقة بإدارة وتشغيل المحكمة ، وتنتخب المحكمة بالأغلبية البسيطة فى دورتها العادية رئيس لها ونائب أول ونائب ثان لمدة عام ومن الممكن التجديد لهم ، ويواصل الرئيس والنواب عملهم لحين انتخاب خلفاؤهم [2] ، ولايجوز إعادة انتخابهم تحقيقا للمساواه بين الأعضاء وعدم خلق موقف متميز لأحدهم [3] ، وفى حالة تعذر استكمال مدة عضو من الأعضاء قبل انتهاء مدته ينتخب سلف له لاستكمال المدة الباقية ، ويكون الانتخاب بالتصويت بالإجماع .

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيـــة – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ٢٠ .

٢- المادة ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ٣ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة .



ويوجه الرئيس عمل المحكمة وسكرتاريتها ، ويمثل المحكمة فى كل الأمور الإدارية ، ويرأس جلسات المحكمة ، وإذا عجز الرئيس عن أداء واجبات عمله يقوم بترشيح أحد النواب ليحل محله ، وإلا يكون النائب الأول هو الرئيس ، أو قد يكون النائب الثانى هو الرئيس فى حالة عدم قدرة النائب الأول [1] .

وفى حالة عدم وجود قضايا يستشير الرئيس أعضاء المحكمة لتأجيل الدورة لميعاد آخر ، كما تعقد المحكمة دورة خاصة تقتصر فيها على إصدار الأحكام [2] ، وقد يرى الرئيس ضرورة عقد دورة خاصة للبحث فى مسألة تتعلق بإدارة وتشغيل المحكمة فيتم إبلاغ الأعضاء بميعاد الدورة قبل انعقادها بثلاثين يوما على الأقل ، ويمثل الحد الأدنى للنصاب القانونى للدورة أربعة قضاة [3] .

ويكون نظر القضايا فى أدوار الانعقاد العادية وفى خلال الربع الثانى من العام وطبقا للوائح المحكمة الداخلية ، ويرشح رئيس المحكمة ثلاثة

١- المادة ٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢ - وذلك وفقا للمادة ٤ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ولائحتها الداخلية الصادرة في ٧ / ٦ / ١٩٥٠ ، كذلك تنص المادة ٦ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة على أنه وفقا لأحكام هذا النظام الأساسى تنشىء المحكمة لائحتها الداخلية ، وتشمل هذه اللائحة : انتخاب الرئيس ونائب الرئيس ، تشكيل المحكمة أثناء الجلسات ، تقديم الطلبات والإجراءات اللاحقة لذلك ، تدخل الأشخاص الذين تتأثر مصلحتهم بالأحكام ، سماع الأشخاص (والذين ليسوا أطرافا فى الخصومة) ، وعموما : المسائل الأخرى المتعلقة بتشغيل المحكمة .

٣- المادة ٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



أعضاء يشكلوا – طبقا للمادة ٣ من النظام الأساسى للمحكمة – محكمة للنظر فى قضية معينة أو فى مجموعة قضايا ، وقد يرشح الرئيس عضو أو أكثر كبدلاء ليحلوا محل القضاة الثلاثة فى حالة تعذر جلوسهم لنظر القضايا ، ويتم إخطار الأعضاء قبل ميعاد الجلسات بثلاثين يوما .

وقد تعقد المحكمة جلسات غير عادية متى رأى الرئيس ذلك طبقا لأهمية وعدد القضايا المرفوعة أمام المحكمة ، ويتم إخطار الأعضاء قبل ميعاد الجلسات بخمسة عشر يوما ، وتعقد الجلسات العادية والغير عادية فى الأماكن والمواعيد التى يحددها الرئيس بعد استشارة السكرتير التنفيذي للمحكمة [1] ، ولاتعقد الجلسات إلا برئاسة رئيس المحكمة أو أحد نوابه ، وتعقد الجلسات فى مقر المحكمة الإدارية فى مبنى الأمم المتحدة الرئيسى مالم يرى الرئيس تغيير مكان انعقاد المحكمة لمكان آخر بعد استشارة سكرتارية المحكمة [2] .

وتنظر المحكمة في الدعاوى التي يقيمها : –

تنظر المحكمة في الطعون المتعلقة بمخالفة أو عدم مراعاة شروط عقود العمل (أى عقد التشغيل أو الاستخدام) وأوضاع العمل الخاصة بموظفى سكرتارية الأمم المتحدة وشروط تعيينهم ، ويشمل ذلك كافة نصوص نظام الموظفين ولوائحهم ، وكذا لوائح الصندوق المشترك للتقاعد الخاص بموظفى

١– المادة ٤ من النظام الأساسى للمحكمة.

٢– المادة ٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة.



الأمم المتحدة ، وفي حالة الخلاف حول وجود عقد العمل تفصل المحكمة فى ذلك [1]

وتنظر المحكمة فى الطعون المقدمة من :

١ - أى عضو فى سكرتارية الأمم المتحدة حتى بعد انتهاء عقده ، أو لأى شخص يستفيد من حقوقه بعد موته ، أو أى موظف أو ورثته فى منظمة تقبل بإختصاص المحكمة فى نظر دعاوى التقاعد - طبقا للمادة ٢١ من النظام الأساسى للصندوق المشترك للتقاعد الخاص بموظفى الأمم المتحدة - حتى ولو إنتهى عقده .

٢- أى شخص آخر يستطيع أن يثبت حقوقا ناشئة عن عقد العمل (التشغيل ، الاستخدام) أو حق يتصل بنصوص لائحة التوظف أو أي لائحة أخرى يمكن أن ينتفع بها الموظف [2] ، أو أى شخص يستطيع أن يثبت أنه مستفيد وله حقوق لدى الموظف المشترك فى الصندوق المشترك للتقاعد الخاص بموظفى الأمم المتحدة .

ويمتد إختصاص المحكمة ليشمل موظفى مكتب تسجيل محكمة العدل الدولية ، ويتم ذلك بموجب طلب من الأمين العام للأمم المتحدة موجه لرئيس المحكمة ، كما يمتد إختصاص المحكمة ليشمل أى منظمة متخصصة تابعة للأمم المتحدة طبقا لأحكام المواد ٥٧، ٦٣ من الميثاق ، ويتم ذلك بموجب إتفاق خاص بين المنظمة والأمين العام للأمم المتحدة يتضمن امتثال المنظمة

١- المادة ٢، ١٣ من النظام الأساسى للمحكمة .

٢- المادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة .



لاحكام المحكمة وإلتزامها بدفع التعويضات التى تقررها المحكمة ، واشتراكها فى الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل المحكمة ، وأيضا فى نفقات المحكمة.

وقد يمتد إختصاص المحكمة – بناء على موافقة الجمعية العامة – ليشمل أى منظمة دولية أخرى (أى لاتتبع الأمم المتحدة) ، ويتم ذلك بموجب إتفاق خاص بين المنظمة والأمين العام للأمم المتحدة تلتزم المنظمة بموجبه بالامتثال لأحكام المحكمة ، وبدفع التعويضات التى تقررها المحكمة ، واشتراكها فى الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل المحكمة وأيضا فى نفقات المحكمة [١] .

ويشمل إختصاص المحكمة الدعاوى الموجهة ضد نوعي القرار الإدارى الإيجابي والسلبي بشرط أن يستنفذ الموظف جميع الوسائل الإدارية قبل اللجوء للمحكمة ، إلا إذا تم الإتفاق بين الأمين العام وصاحب الشأن على طرح النزاع المثار بينهم على المحكمة مباشرة وهذا نادرا مايحدث [٢] .

وتنظر المحكمة في الطعون ضد قرارات الجهاز الإدارى بما فى ذلك القرارات التأديبية دون المساس بسلطة الجهاز التقديرية فى هذا الشأن بشرط عدم إساءة استخدامها ، بل إن المحكمة قد ذهبت إلى أبعد من ذلك ورأت وجوب تسبيب الإدارة لقراراتها حتى فى الحالات التى تتمتع فيها بالسلطة التقديرية ، كل ذلك مع الأخذ فى الاعتبار أن المحكمة لاتقضى ببطلان القرار

١- المادة ١٣ من النظام الأساسى للمحكمة .

٢- المادة ٧ من النظام الأساسى للمحكمة .



في مواجهة الكافة - وإنما تقوم المحكمة في مثل هذه الحالات بإهمال القرار وعدم الإعتداد به - بل يقتصر دورها على الحكم بالبطلان بالنسبة للطاعن فقط.

وترى سوزان باستيد أن المحاكم الإدارية تنظر في المنازعات المرتبطة بالمركز القانوني للموظف والذى يحدده العقد المبرم مع المنظمة ، وكذا النصوص اللائحية دون أن يمتد ذلك إلى المسائل الداخلية للإدارة والتى تتمتع فيها الإدارة بحرية في إصدار قراراتها (١)

وتراقب المحكمة أيضا مدى مراعاة الإدارة للإجراءات الشكلية الجوهرية للقرارات أى الإجراءات المنصوص عليها في عقد العمل (التشغيل ، الاستخدام) أو نظام الموظفين ، وبالنسبة للسلطة التأديبية فإن الإتجاه كان لإعطاء المحكمة سلطة مراقبة السلطة التأديبية ، ولكن اعتراض السكرتير العام وبعض الدول وقتها حال دون ذلك ، ومع ذلك فإنه من مراقبة سلوك المحكمة يتضح أن المحكمة تسعي بالفعل لبسط رقابتها على السلطة التأديبية ومدى تناسب الإجراء التأديبى (٢) مع الوقائع التى دفعت لإتخاذه ، ويشمل إختصاص

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية . ١٩٩٤ – ١٩٩٥- ص ٧٧ عن

Bastid (Suzanne) "Les Tribunaux Administratifs Internationaux" op-cit, page 459 .

٢- من المبادىء المستقر عليها وفقا للمادة ٦٦ من الدستور المصرى أنه لا عقوبة إلا بناء على قانون ، وينطبق ذلك على العقوبات التأديبية فلا عقوبة تأديبية إلا بنص ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع بنص صريح ، وقد نصت المادة رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٨ على أن : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :١- الإنذار ٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لاتجاوز ٣ أشهر ٣- الخصم من الأجر لمدة لاتجاوز شهرين في



المحكمة كذلك كافة الحقوق الناجمة عن تمتع الطاعن بصفة الموظف الدولى [1] .

وفى جميع الأحوال يجب أن تكون القواعد التى تأسس عليها الطعن نافذة في مواجهة المحكمة أي أن القواعد المدّعى مخالفتها تكون موجودة بالفعل

السنة ٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية ٥- الوقف عن العمل ٦- تأجيل الترقية = = عن استحقاقها لمدة لاتزيد عن سنتين ٧- خفض الأجر فى حدود علاوة ٨ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ٩- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية ١٠- الإحالة للمعاش ١١- الفصل من الخدمة ، أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية : ١- التنبيه ٢- اللوم ٣ - الإحالة للمعاش ٤- الفصل من الخدمة ، وتنص المادة ٩٨ من القانون ذاته على أنه يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية : ١- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ٢- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة ، وفى الحالاتين يتعين إنذار العامل كتابة ٣- إذا إلتحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص ، ولايجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الأحوال إذا كانت قد إتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية ، ومن شروط إعفاء الموظف من الجزاء التأديبى هى أن يكون الأمر الصادر من الرئيس للعامل مكتوبا ، وأن يقوم العامل بتنبيه الرئيس للمخالفة ، ومن البديهى استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية . طعن ٦٢ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٤ ، طعن ٢٦١١ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٩ ، طعن ٧٦١ لسنة ٢٧ ق جلسة ٨٦/١/٢٥ . د نعيم عطية وحسن الفكهانى – الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات- ١٩٩٤- ١٩٩٥ - الجزء ٢٧ ص ٦٠٢ ، والجزء ٢٩ ص ٤٢٨ وص ٤٩٦ ، والجزء ٣٦ ص ١٧٤ ، وكذلك المستشار سمير يوسف البهى – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢ – ص ١٠٩٠ ومابعدها ، والموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ – ص ٦٢ .



وتكون خاصة بعلاقة الموظف بالمنظمة وليست قواعد تحكم علاقات أو جوانب أخرى.

ويجوز للطاعن كذلك أن يؤسس طعنه على المبادىء القانونية العامة كمبدأ المشروعية وحسن النية .. إلخ (**ويمكننا بصفة عامة أن نحدد النقاط التي يجب أن يرتكز الطعن عليها أمام أي محكمة إدارية دولية وهى : أ - إرتكاز الطعن على عقد تشغيل. ب - إرتكاز الطعن على القواعد القانونية التى تحكم أوضاع وشروط العمل. ج - وجود نزاع حقيقى وفعلى. د - أن يكون التصرف صادر عن الجهاز الإدارى للمنظمة) .**

وفى حالة وجود نزاع حول إختصاص المحكمة تفصل المحكمة وحدها فى ذلك [1] ، ويجدر بالذكر أنه طبقا للمادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة فإن المحكمة لاتختص بالنظر فى أى نزاع أو شكوى قبل ١ / ١ / ١٩٥٠ .

نظر الدعوى : -

ترفع الدعوى أمام المحكمة بعد أن يكون الطاعن قد استنفذ طرق الطعن الداخلى وصدور قرار فى هذا الطعن ، فلا تقبل طلبات رفع الدعوى مالم يكن الشخص قد قام بعرض المسألة على اللجنة المشتركة وتكون اللجنة قد قدمت تقريرها للأمين العام ، إلا فى حالة إتفاق السكرتير العام والشخص مقدم الطلب على عرض النزاع مباشرة على المحكمة الإدارية ، وهو أمر نادر الحدوث كما أسلفنا .

---

١ - المادة ٢ / ٣ من النظام الأساسى للمحكمة .



ويتم رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة خلال **تسعين يوما** تحسب بعد مرور **ثلاثين يوما** من صدور توصيات من اللجنة المشتركة ورفض الأمين العام أو إحجامه أو فشله فى تنفيذها أو فى إتخاذ أى إجراء (١) ، أو خلال **تسعين يوما** تحسب من تاريخ العلم بتوصيات اللجنة المشتركة والتى يرفضها المدعى ، وتقبل المحكمة الطعن فى حالة ماإذا كانت التوصيات مرفوضة من قبل الشخص المدّعى مالم تقرر اللجنة المشتركة بالإجماع عدم أحقية الشخص فى الطعن .

ويمكن للمحكمة قبول الطعون بعد فوات هذه المواعيد وذلك فى حالات خاصة (٢) ، وللمحكمة أو للرئيس – فى الفترات التى بين أدوار انعقاد

١-

Article 7 :

" .... 2. In the event of the joint body's recommendations being favourable to the application submitted to it, and insofar as this is the case, an application to the Tribunal shall be receivable if the Secretary-General has: (a) Rejected the recommendations; (b) Failed to take any action within the thirty days following the communication of the opinion; or (c) Failed to carry out the recommendations within the thirty days following the communication of the opinion..."

المادة ٧ من النظام الأساسى للمحكمة ، أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٢- المادة ٧ / ٥ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، ذلك أن هذه المواعيد ليست من النظام العام .



المحكمة - أن يقصّر أو يمنح مدد إضافية خلافا للمدد المحددة فى اللائحة الداخلية للمحكمة [1] .

وفى جميع الأحوال فإن تقديم الطعن ليس له أثر فى وقف القرار المتظلم منه أوالمتنازع عليه إلا إذا طلب الطاعن ذلك ورأت المحكمة إجابته لطلبه [2] ، ولكن للمحكمة إذا رأت أن الطعن جديّ أن تأمر بإبطال القرار ، أو تحدد (أى المحكمة) التعويض الواجب دفعة للمدعى جرّاء ماأصابه من أضرار - والذى يلتزم الأمين العام أن يقرر خلال **ثلاثين يوما** من إعلانه بالقرار بتعذر إبطال القرار وذلك لصالح المنظمة - **على ألا يتجاوز التعويض صافى مرتب المدعى فى عامين** ، وهو مانراه قليل إذ قد تفوق الأضرار فى بعض الحالات هذا المبلغ ، وفى حالات خاصة قد تأمر المحكمة بزيادة المبلغ عن هذا السقف على أن ترفق المحكمة مذكرة **Expose** بالأسباب بحكمها .

وقد ترى المحكمة أثناء فحص الطعن أن الإجراءات المنصوص عليها فى تعليمات ولوائح الموظفين لم يلتفت إليها أو لم تنفذ أو تم تخطيها فتستطيع - وبناء على طلب من الأمين العام وقبل تقدير التعويض أن توقف النظر فى القضية لحين تصحيح الأوضاع المنتهكة فى لوائح التوظف ، وفى هذه الحالة تأمر المحكمة بدفع تعويض لايزيد على مايقابل **صافى مرتب ثلاثة أشهر** للمدعى كتعويض عن هذا التأخير فى الإجراءات ، وفى كل الحالات تأمر

---

١ - المادة ٢٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- د. عصام زناتي - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربيــة - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ١٢٤ .



المحكمة بمبالغ التعويض وتلتزم الأمم المتحدة أو الوكالة التابعة لها - طبقا للمادة ١٣ من النظام الأساسي (١) - بدفع هذه المبالغ .

١-

ARTICLE 13 :

"1. The competence of the Tribunal shall be extended to the staff of the Registry of the International Court of Justice upon the exchange of letters between the President of the Court and the Secretary-General of the United Nations establishing the relevant conditions.

2. The Tribunal shall be competent to hear and pass judgement upon applications alleging non-observance of the regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund arising out of the decision of the United Nations Joint Staff Pension Board submitted to the Tribunal by:

(a) Any staff member of a member organization of the Pension Fund which has accepted the jurisdiction of the Tribunal in Pension Fund cases who is eligible under article 21 of the regulations of the Fund as a participant in the Fund, even if his employment has ceased, and any person who has acceded to such staff member's rights upon his death;

(b) Any other person who can show that he is entitled to rights under the regulations of the Pension Fund by virtue of the participation in the Fund of a staff member of such member organization.

3. The competence of the Tribunal may be extended to any specialized agency brought into relationship with the United Nations in accordance with the provisions of Articles 57 and 63 of the Charter upon the terms established by a special agreement to be made with each such agency by the Secretary-General of the United Nations. Each such special agreement shall provide that the agency concerned shall be bound by the judgements of the Tribunal and be responsible for the payment of any compensation awarded by the Tribunal in respect of a staff member of that agency and shall include, inter alia, provisions concerning the agency's participation =



وترفع الدعوى بواسطة نموذج محدد يحصل عليه الطاعن من سكرتارية المحكمة ، ويتم صياغته بإحدى اللغات الرسمية المستخدمة فى الأمم المتحدة ، ويقدم الطاعن مرفقات بأصول أو صور طبق الأصل من المستندات التى يرى أنها تدعم موقفه ، وتقدم المرفقات بإحدى اللغات الرسمية للأمم المتحدة أو بترجمة معتمدة لها لإحدى اللغات الرسمية للمنظمة ، ويقدم الطاعن سبع نسخ خلاف الأصل لمستندات ومرفقات الطعن ممهورة بتوقيعه أو توقيع ممثله القانونى أو العضو الموظف الممثل له (أى الطاعن) (١) .

= in the administrative arrangements for the functioning of the Tribunal and concerning its sharing the expenses of the Tribunal.

4. The competence of the Tribunal may also be extended, with the approval of the General Assembly, to any other international organization or entity established by a treaty and participating in the common system of conditions of service, upon the terms set out in a special agreement between the organization or entity concerned and the Secretary-General of the United Nations. Each such special agreement shall provide that the organization or entity concerned shall be bound by the judgements of the Tribunal and be responsible for the payment of any compensation awarded by the Tribunal in respect of a staff member of that organization or entity and shall include, inter alia, provisions concerning its participation in the administrative arrangements

أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

١- المادة ٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



ويجب أن تنطوى صحيفة الدعوى على عرض للوقائع والأسانيد القانونية للمدعى ، ومن الممكن أن يلحق المدعى بصحيفة الدعوى تقرير مفصل بإدعاءاته يتضمن القرارات المتظلم منها وقدر التعويض الذى يطالب به المدعى فى حالة إذا ما رأى الأمين العام – لمصلحة المنظمة – دفع تعويض للمتضرر لجبر الضرر الواقع عليه [1] ، وأى تعويض آخر يطلبه المتظلم ويكون متفقا مع الميثاق ، وكذا عرض للوقائع والخلفيات القانونية التى يستند عليها الطعن وبنود عقد التوظف أو شروط التعيين التى يدّعى الموظف أنها لم تتم مراعاتها أو تم تجاهلها .

وقد يقوم الطاعن بتقديم الطعن بنفسه أو عن طريق وكيل [2] أو محام له معتمد فى نقابة أى من الدول الأعضاء بالمنظمة أو الدول الأعضاء فى الوكالات المتخصصة والتى قبلت بإختصاص المحكمة [3] .

١- المادة ٩ الفقرة ١ من النظام الأساسى للمحكمة ، وطبقا للمادة ١١ /١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية فقد سلكت المحكمة مسلكا مشابها للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

٢ – ووفقا للنظام المعمول به فى الأمم المتحدة – وبناء على اقتراح مجلس الموظفين فإن السكرتير العام يقوم بإعداد قائمة بالموظفين المؤهلين لمباشرة حقوق الدفاع أمام المحكمة الإدارية للمنظمة ، وللموظف أن يستعين بأى من الموظفين بالقائمة ، ويعتبر هذا النظام أقل تكلفة للموظف الطاعن خاصة أنه غالبا لايحكم له بمصروفات الدفاع إذا ما اختار ممثل له من خارج القائمة ، كما أن الموظفين من داخل المنظمة أقدر على الدفاع عن الموظف الطاعن وأقدر على تفهم طبيعة وإسلوب العمل بالمنظمة ، ولكن يعاب على هذا النظام أن هذه القائمة تخلو من موظفى الإدارة القانونية بالمنظمة باعتبارهم مكلفين بالدفاع عن إدارة المنظمة ، وبذلك يحرم الموظف من الاستعانة بمن هم أقدر على أداء مهمة الدفاع عنه .

٣ – المادة ١٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥– ص ٩٥.



وبعد تقديم الطعن يتولى سكرتير المحكمة التأكد من مدى مراعاة الطاعن للشروط الشكلية للطعن ، وفى حالة وجود نقص أو مخالفة يتولى دعوة الطاعن لتصحيح طعنه خلال مدة يحددها له ، أو قد يقوم السكرتير بإجراء التصحيح بمعرفته بعد موافقة رئيس المحكمة طالما أن ما لحق الطعن من عيوب لايتعلق بجوهره [1] .

وعقب استيفاء الطاعن للشروط المطلوبة لقبول طعنه يتولى السكرتير إرسال نسخة من الطعن إلى المدعى عليه [2] والذى يجب عليه بدوره أن يكون رده بإحدى اللغات الرسمية للمنظمة ، كما يجب أن يتضمن الرد مذكرة توضيحية وسبع نسخ معتمدة كصور طبق الأصل ممهورة بتوقيعه ، وللمدعى عليه أن يقوم بالرد خلال ثلاثين يوما من تلقيه الطعن من السكرتير التنفيذى ، والذى يقوم بدوره (أى السكرتير التنفيذى) بإرسال نسخة من هذا الرد للطاعن وذلك عقب التأكد من استيفاء الرد للشروط المطلوبة [3] .

وللمدعى أن يرد إ: ملاحظاته التى يراها كتابة – من أصل وسبع صور – على رد المدعى عليه للسكرتير التنفيذى خلال ثلاثين يوما من تلقيه الرد علىّ طعنه ، وبعد التأكد من مطابقة الملاحظات للشروط المطلوبة يقوم السكرتير التنفيذى بإرسال نسخة من هذه الملاحظات للمدعى عليه [4] .

١- المادة ٧ / ١٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢ – المادة ٧ / ١١ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ٨ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٤- المادة ٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



وللرئيس بمبادرة منه إذا رأى مايوجب ذلك أو بناء على طلب أيا من أطراف الدعوى أن يدعو الطرفين لتقديم وثائق أو مذكرات إضافية مكتوبة خلال مدة زمنية يقوم هو بتحديدها ، وتكون هذه المذكرات والوثائق مصحوبة بسبع نسخ طبق الأصل ، وأى وثيقة مقدمة بغير إحدى اللغات الرسمية للجمعية العامة ترفق بها ترجمة معتمدة لإحدى هذه اللغات .

ويتم إبلاغ كل مذكرة مكتوبة أو وثيقة تبلغ – عن طريق السكرتير التنفيذى – للأطراف بالإيصال اللازم مالم تقرر المحكمة أو أحد أطراف الدعوى – وبموافقة الأطراف الأخرى – خلاف ذلك ، ويجدر بالذكر أن للرئيس إذا إدعى أحد الأطراف عدم قدرته على تنفيذ التزام خاص بالإجراءات الكتابية أمام المحكمة أن يستبعد هذا الالتزام متى كان ذلك لايؤثر على موضوع الطعن [١] .

ويحق لرئيس المحكمة إجراء التحقيق اللازم ، وله طلب مايراه ضروريا من معلومات[٢] وسماع من يراه من شهود أو خبراء لتهيئة الدعوى [٣] ، وله

١- المادة ١٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ١٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣ ـ المادة ٩ / ٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة ، وتبدو أهمية المادة ٣/٩ من اللائحة الداخلية فى أنها تسمح لرئيس المحكمة أن يتخذ مايراه مناسبا من إجراءات لتهيئة الدعوى وذلك حتى يتسنى للمحكمة النظر فيها على وجه السرعة متى عرضت عليها وإصدار الحكم فيها ، وتعد مسألة Bulsara خير مثال على ذلك إذ أن الطاعن طلب سماع شهود متواجدين فى بلاد مختلفة واستخدم رئيس المحكمة سلطته وقام بجمع شهادة الشهود قبل الجلسة . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى ـ دار النهضة العربية ـ ١٩٩٤ ـ ١٩٩٥ ، ص ١٣٣ ، وكذا الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



أن يعين أحد أعضاء المحكمة أو أى شخص آخر محايد للقيام بهذه المهام ، أو ندب أحد نوابه للقيام بها (١) ، وللمحكمة أن تطلب من أحد الخصوم فى أى مرحلة من مراحل الدعوي تقديم أدلة إضافية تراها ضرورية ، ولها (أى المحكمة) أن تستبعد الدليل الذى تراه غير ذى قيمة .

ويعد السكرتير التنفيذى ملف لكل قضية به كل الإجراءات التى إتخذت لإعداد القضية وتواريخها ، وكذا تاريخ ورود أو إرسال أى وثيقة تشكل جزء من هذه الإجراءات (٢) ، وعندما يرى الرئيس أن جميع الوثائق والمذكرات قد استكملت يطلب من السكرتير التنفيذى إخطار أطراف الدعوى بتاريخ الجلسة المحدد لنظر القضية ، وفى حالة وجود طلب لتأجيل القضية يبتّ في ذلك بمعرفة الرئيس أو بمعرفة المحكمة فى حالة انعقادها (٣) .

والأصل أن إجراءات نظر الدعوى تتم علانية (٤) إلا إذا رأت المحكمة لظروف استثنائية أو بناء على طلب أحد الخصوم أن تجعلها سرّية (٥) ،

١- المادة ١٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ١٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة ، وتنص المادة ٢٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن يرسل السكرتير التنفيذى مرتين فى العام لكل أعضاء المحكمة نسخ من جميع أحكامها عن الفترة السابقة .

٣- المادة ١١ من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٤- تنص المادة ١٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن لكل مدعى أن يعرض قضيته شفاهة أمام المحكمة عن طريق الحضور بشخصه أو بتقديم مذكرات مكتوبة وله أن يرشح أحد موظفى المنظمة أو وكالاتها المتخصصة للقيام بذلك ، وللرئيس أو للمحكمة فى حالة انعقادها أن تسمح بأن يمثل المدعى أحد موظفى المنظمة أو وكالاتها المتخصصة بالمعاش .

٥ – المادة ٨ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة .



وتتحقق العلانية كلما لجأت المحكمة إلى الإجراءات الشفهية كسماع أطراف الدعوى والشهود والخبراء .

وبتتبع النهج المستقر العمل عليه فى المحكمة نرى أن رئيس المحكمة يكتفى غالبا بالوثائق المكتوبة والمطروحة أمام المحكمة لنظر الدعوى طالما أنها كافية لاستجلاء الأمر ، ولايلجأ للإجراءات الشفوية إلا فى حالات استثنائية أو إذا طلب أحد الأعضاء ذلك ووافق الرئيس ، وتشمل الإجراءات الشفهية عرض القضية وشهادة الشهود والخبراء .

ولكل طرف من أطراف الدعوى الحق فى المرافعة ومناقشة الشهود والخبراء أو التعليق على أى من الأدلة المقدمة ، وتحدد المحكمة تسلسل الإجراءات الشفهية ، ويظل لأى من الطرفين الحق فى التعليق على أى مذكرة لم يتم الرد عليها [١] .

وترجع غلبة الإجراءات الكتابية على الشفهية فى الأغلب لتأثر الجهات القضائية الدولية بالقضاء الفرنسى والذى كان له تأثير ملحوظ عليها فى بداية عصر التنظيم الدولى ، فالإجراءات أمام مجلس الدولة الفرنسى دائما ماتتم كتابة ويندر اللجوء للمرافعات الشفهية وإن كانت غير محرّمة ، ونلاحظ أيضا أن هذا الإسلوب يؤدى إلى الإقتصاد فى النفقات والجهد .

ونرى – خلافا لما يذهب إليه البعض ومنهم الأستاذ الدكتور عصام زناتى أن هذا الإسلوب – ومع تقديرنا الكامل للعلانية باعتبارها الأصل عند نظر

١– المادة ١٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



الدعاوى - أقدر في مجال المنظمات الدولية وذلك لإتساع فروعها الجغرافية ولارتفاع تكاليف انتقال الطاعن والشهــود مع تعطيـل العمل وذلــك من دون تأثير كبير على خــط سير الدعوى [1] ، كما أنه يمكن الاستفادة من الوسائل التقنية الحديثة لتحقيق العلانية دون زيادة النفقات والجهد (كالفيديو كونفرنس ، والإنترنت باستخدام كاميرا الكومبيوتر وغيرها من وسائل الإتصال عن بعد).

وللمحكمة أن تقدر الأدلة ووسائل الإثبات وكفايتها للنظر في الدعوى ، ويمنح الدليل المرتكز على الشهادة أهمية خاصة عن باقي الأدلة [2] ، وقد قبلت المحكمة الأخذ بالدليل غير المباشر عندما يكون الموظف في موقف لايسمح له بغير ذلك طالما كان هذا الدليل كافيا لإثبات حقه .

وللأطراف تقديم مستندات أو وسائل دفاع جديدة في الجلسة بشرط أن يطلع عليها الخصم الحاضر أو نائبه ، وللمدعى تقديم طلبات عارضة خلال نظر الدعوى طالما كانت مرتبطة بالطلب الأصلي ، ولأسباب أو وقائع تكشفت

---

١ - وللباحث تجربة شخصية إبان العمل ضمن قوات حفظ السلام بجمهورية البوسنة والهرسك إذ رأيت كثرة الدعاوى التي يقيمها الموظفين ، كذلك كثرة انتقالهم إلى فروع المنظمة الجغرافيــة فالموظف قد ينتقل من فرع إلى آخر - مع بعد المسافة بينهم - أكثر من مرة خــلال عــام واحد ، ولتوضيح ذلك نقول أنه بموجب فاكس من إدارة الموظفين بنيويورك يمكن أن ينتقــل الموظف من العمل بتيمور الشرقية مثلا إلى البوسنة وبعد شهر واحد فقط إلى أنجولا وقد يكون له دعوى في كل من هذه الأماكن ، ولنا أن نتخيل حجم النفقات وتعطيل العمل وتكلفة انتقــال الشهود في حالة تمسكنا بالمرافعات الشفهية .

٢- المادة ١٥/ ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



بعد رفع الدعوى ، ولايجوز قبولها بعد إقفال باب المرافعة ، وعلى المحكمة أن تجرى تحقيقا تكميليا بشأن الطلبات العارضة .

وتنظر المحكمة القضايا في جلسات علنية [1] إلا إذا رأت أن ثمة ما يدعو أن تكون الجلسات سرّية ، وتصدر المحكمة حكمها بعد مداولة سرّية تقتصر على الأعضاء فقط ، ولايجوز أن يشارك فى المداولة غير الأعضاء الذين سمعوا المرافعة ، وللمحكمة إذا رأت أثناء المداولة إعادة الدعوى لإتخاذ أو تصحيح إجراء معين أن تخطر الأطراف بذلك ، وتفصل المحكمة فى موضوع الدعوى بعد مضى **يومين** من تاريخ إخطار الأطراف[2].

ويصدر الحكم **بأغلبية** [3] الأعضاء المشاركين فى المداولة ، ويكون الحكم **مسببًا**[4] فتتولى المحكمة بيان كافة جوانب التسبيب بعرض حجج الأطراف والنصوص القانونية واجبة التطبيق وطلبات الخصوم والرد عليها [5] ، وتصدر المحكمة أحكامها بأى من اللغات الرسمية الخمسة للأمم المتحدة فى أصليين يتم إيداعهم فى أرشيف سكرتارية الأمم المتحدة ، وترسل

١ – المادة ٨ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة .

٢– المادة ١٨ من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٣ – وقد جرى العمل بالسماح للقضاة بإلحاق آرائهم الفردية والمخالفة فى بعض الأحكام – وهو إتجاه نؤيده – ويعكس التأثر بالنظام الأنجلوسكسونى.

٤– المادة ١٠ من النظام الأساسى للمحكمة.

٥ – وذلك على عكس الحال فى محكمة منظمة العمل الدولية حيث تصدر أحكامها فى صورة موجزة ومبسطة مما يعكس غلبة المفاهيم المطبقة فى مجلس الدولة الفرنسى على مسلك المحكمة . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .



نسخ من الأحكام لأطراف الخصومة ، ولكل من يرغب فى الإطلاع على هذه الأحكام.

- الشهود والخبراء [١] :

الأصل أن الشهادة تتعلق بوقائع خاصة مايرتبط منها بالممارسات الإدارية ، ولكن قد تمتد الشهادة إلى ما يتعلق بمسألة قانونية ، وللمحكمة أن تسأل الشهود والخبراء ، وللأطراف أو ممثليهم أن يسألوا الشهود والخبراء تحت إشراف رئيس المحكمة ، ويتقدم أحد الأطراف بطلب يتضمن أسماء الشهود أو الخبراء الذين يرغب فى أن تسمع شهادتهم - قبل وقت كاف من بدء الإجراءات الشفوية - للسكرتير التنفيذى والذى يقوم بدوره (أى السكرتير) بإخطار باقى أطراف الدعوى بأسماء الشهود والخبراء وكذا النقاط التى تثيرها الأدلة فى الدعوى .

والشهادة قد تكون شفاهة أو مكتوبة أو قد تقوم المحكمة بسماعها فى جلسة مغلقة ، ويؤدى الشاهد يمينا قانونية قبل الإدلاء بشهادته [٢] ، ويلتزم

---

[١]- د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ١٤٥ .

[٢]- تنص المادة ١٦ من اللائحة الداخلية للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة على أن : " على كل شاهد أن يؤدى القسم التالى قبل الإدلاء بشهادته { أعلن بجدية على شرفى وضميري بأننى سأتكلم الحقيقة ، كلّ الحقيقة ولا شيء سوى الحقيقة } " .



الشـــاهد عادة بالإجابة على الأسئلة المطروحة عليه [1] .

وللمحكمة أيضا الاستعانة بالخبراء لاستجلاء واستيضاح أى مسألة ترى أنه من اللازم استيضاحها لنظر الدعوى ، وللمحكمة الإطلاع على أى وثائق تفيد فى نظر الدعوى ، وفى حالة رفض الإدارة إطلاع المحكمة عليها لسريّتها – وهذا من حقها – فإنه يجب ألا يضار الطاعن بهذا المسلك [2] ، وقد تستبعد المحكمة الإجراءات الشفوية متى رأت أن الوثائق والمذكرات المكتوبة كافية .

– القانون الواجب التطبيق أمام المحكمة :

وتطبق المحكمة قواعد وأحكام القانون الداخلى للمنظمة والتى تتضمن أحكام النظام الأساسى للموظفين ، وكذا عقود التشغيل [3] واللوائح والقرارات

١– د. عصام زناتى – القضاء الـــدولى الإدارى – دار النهـــضة العربيـــة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٥٢.

٢ – ولقد أكدت المحكمة هذا المبدأ فى حكمها رقم ١٥ فى مسألة **ROBINSON** حيث أشارت إلى أنه : " لايمكن أن يعانى الطاعن من النتائج الضارة الناجمة عـــن إضـــفاء الإدارة على بعض المعلومات صفة السرية " . د. جمال طه ندا – الموظف الدولى – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامـــة للكتـــاب – ١٩٨٦ – ص٣١٩–٣٢٠ (الهامش) . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيـــة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٤٦ وص ١٥٥ ، وكذاالموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٣ – ففى مسألة **HARRIS** وأخرين أعطت المحكمة تفسيرا خاصا لأحد النصوص الخاصـــة التى وردت فى عقود التشغيل التى أبرمت فى المدة من ١٩٤٦ إلى نوفمبر ١٩٤٧ والـــذى يقضى برد قيمة الضرائب الوطنية التى يدفعها الموظفون العاملون فى المنظمة =



الإدارية [١] التى تنظم مركز موظفيها ، وكذا قواعد القانون الوطنى لإحدى الدول فى حال إحالة عقد التشغيل إليها ، وفى حالة عدم وجود نص تطبق المحكمة قواعد العدل والإنصاف والمبادىء العامة للقانون [٢] .

ويعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أكثر المواثيق التى ترد دائما فى الطعون أمام القضاء الإدارى الدولى ، كما أن ميثاق الأمم المتحدة من أكثر المواثيق الدولية التى تلجأ إليها جهات القضاء الإدارى الدولى ، بل إن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قد حددت فى حكمها رقم ٥٦ أن **المقصود بمجمل القانون هو الميثاق ونظام الموظفين ونظام لائحة المحكمة .**

= لدولهم إذ بمقتضى هذا التفسير إقتصر الرد على الضرائب الواردة على المرتبات دون تلك التى ترد على مبالغ التعويضات التى حصلوا عليها بمقتضى أحكام قضائية . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيسة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٥٠ ، وكذا الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

١ – أشارت المحكمة إلى أن المنشور الصادر عن السكرتير العام بالموافقة لأحكام لائحة الموظفين يحوز قيمة قانونية تعادل تلك التى تتمتع بها نصوص لائحة الموظفين وذلك رغم الطابع المؤقت لهذا المنشور .

٢ – ولقد إرتكزت المحكمة فى مسألة **ROBINSON** على المبادىء العامة للقانون وقررت أن السلطة التقديرية للإدارة لايمكن استخدامها لأغراض غير مشروعة وإلا أصبحت تشكل انحرافا بالسلطة تبرر الحكم ببطلان قرار الإدارة . د. عبد المعز عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية – ص١٥٩ ، ١٦٠ ، الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



التدخل فى الدعوى (١) :

يجوز لأى شخص – من الذين يحق لهم بداءة اللجوء للمحكمة طبقا للمادة ٢/٢ (٢) والمادة ١٣ من نظامها الأساسي – التدخل فى الدعوى فى أى وقت بشرط أن يكون من المحتمل أن يؤثر الحكم على حقوقه أو مركزه القانونى (٣) .

ويخضع طلب التدخل للشروط المحددة لإقامة الدعوى ، ويعد التأكد من استيفاء الطلب للشروط المطلوبة يرسل السكرتير التنفيذى نسخة من طلب التدخل للمدّعى والمدعى عليه ، ويحدد الرئيس أى الوثائق المتعلقة

١– د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٣٨ ومابعدها .

٢–

ARTICLE 2 :

" ….. 2. The Tribunal shall be open: (a) To any staff member of the Secretariat of the United Nations even after his employment has ceased, and to any person who has succeeded to the staff member's rights on his death;(b) To any other person who can show that he is entitled to rights under any contract or terms of appointment, including the provisions of staff regulations and rules upon which the staff member could have relied…. "

أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة .

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

٣– المادة ١٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



بالإجراءات التى يجب أن ترسل – عن طريق السكرتير التنفيذى – للمتدخل فى الدعوى ، وتفصل المحكمة فى قبول طلبات التدخل .

ويمكن لكل من الأمين العام ، أو الرئيس الإدارى الأعلى لوكالة متخصصة يمتد إختصاص المحكمة إليها طبقا للنظام الأساسى للمحكمة ، أو لرئيس اللجنة المشتركة للتقاعد (وبعد إخطار مسبق لرئيس المحكمة) التدخل فى الدعوى فى أى مرحلة إذا كان الحكم الصادر من المحكمة سوف يؤثر على إداراتهم الخاصة [١].

ولرئيس المحكمة أو للمحكمة فى حالة انعقادها أن تأمر السكرتير التنفيذى بإرسال طلب تدخل فى الدعوى لشخص [٢] ظهر من خلال فحص الدعوى أن له مصلحة فى التدخل فى الدعوى ، وفى جميع الأحوال يؤدى رفض الطعن الرئيسى إلى رفض التدخل فى الدعوى [٣] .

ضم الدعاوى :

ويجوز للمحكمة أن تضم عدة دعاوى مقامة من مدّع واحد إذا كان بينها ارتباط أو مماثلة ، كما يجوز أيضا أن تضم عدة دعاوى بالطعن على قرار

١– المادة ٢٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٢– المادة ٢١ من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٣ – د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيـــة – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٤٥.



واحد نظرا لتعلق هذه الطعون بموضوع واحد ، ويكون معيار الضم غالبا وحدة الطلبات والدفوع ، ووحدة الوقائع المرتبطة بها .

مضمون أحكام المحكمة (١) :

وتقضي المحكمة (٢) إما : -

١- بإلغاء القرار الإداري (٣) المطعون فيه .

٢ - بتنفيذ الالتزام (٤) الذي أغفلت الإدارة القيام به .

١- د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ١٦٦ ، د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منشأة المعارف - ص ٣٧٣.

٢ - وتلتزم المحاكم الإدارية الدولية بإصدار الحكم فى الدعوى خلال مدة معقولة تتحقق فيها المواءمة بين الدراسة المتأنية للدعوى وسرعة الفصل فيها إذ أن العدالة البطيئة تمثل أحد أشكال إنكارها ، ولاتزيد هذه المدة غالبا عن سنة ، وقد تقوم بعض الجهات بتحديد أجل للحكم فى الدعوى ، ولقد أشارت محكمة العدل الدولية فى أحد آراءها الاستشارية إلى أن عدم إصدار الحكم خلال مدة معقولة يمثل خطأ إجرائيا يعيب الحكم ويؤدى إلى تقرير جزاء عند الاقتضاء .

٣ - المادة ٩ من النظام الأساسى للمحكمة . د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ١٦٨ .

٤ - مثال لذلك الحكم رقم ٦٩ للمحكمة فبالرغم من أن الطاعن كان قد طالب بإلغاء القرار الذى ينهى تعهد المنظمة بتشغيله فإن المحكمة رأت أن الموضوع يتعلق بعقد تلتزم بمقتضاه الإدارة بالبحث عن عمل للطاعن لم ينفذ بالحرص والعناية الواجبة من قبل المنظمة ، وأنها - وطبقا للمادة ٩ من نظامها الأساسى لايمكنها سوى الأمر بتنفيذ هذا الالتزام .



٣ – إحالة الأمر مرة أخرى لإدارة المنظمة لتصحيح الإجراءات [١] .

٤ – التعويض : وفى جميع الأحوال لايزيد التعويض عن **صافى المرتب الأساسى للمدعى فى ثلاثة أعوام** [٢] ، فقد أشارت المادة ١/٩ من النظام الأساسى للمحكمة إلى أن مبلغ التعويض لاينبغى أن يتجاوز قيمة **صافى المرتب الأساسى للمدعى فى عامين** ، ويزيد هذا المبلغ – فى حالات استثنائية – إلى مالايزيد عن صافى مرتب المدعى فى ثلاثة أعوام (كما سبق ذكره).

وكانت هذه المادة – وبحق – محل نقد إذ أن تحديد حد أقصى للتعويض يتعارض مع مبدأ أن يكون التعويض على قدر الضرر ، وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة تراعي عند تقرير التعويض الضرر الواقع على الطاعن بشقيه المادى والمعنوى ، فلقد قضت المحكمة بالتعويض عن الضرر المعنوى الناجم عن عدم إعادة الطاعن مرة أخرى لوظيفته (حكم المحكمة رقم ٢٧ الصادر فى ١٣ يوليوعام ١٩٥٧) [٣] ، وقد أشارت القاضية **DE CASTRO**

---

١ – طبقا للمادة ٩ من النظام الأساسى للمحكمة يجوز للمحكمة بالإتفاق مع السكرتير العام إعادة الأمر مرة أخرى للإدارة بقصد تصحيح الإجراءات بدلا من إبطال القرار ، ويعكس ذلك رغبة المحكمة فى عدم عرقلة أداء الإدارة وتجنب إصدار حكم بالإلغاء لمجرد خطأ إجرائى من الممكن تصحيحه.

٢ – وذلك طبقا لموقع الأمم المتحدة http://www.un.org ومع ذلك نلاحظ أن المحكمة لم تستخدم الرخصة الممنوحة لها بزيادة قيمة التعويض عن الحد الأقصى المحدد له إلا فى حالتين فقط ، ويعكس ذلك – وهو إتجاه نختلف معه – عدم رغبة المحكمة فى إثقال ميزانية المنظمة بأعباء مالية إضافية.

٣ – " ... Compensation ordered by the Tribunal shall not normally exceed the equivalent of two years' net base salary of the applicant. In exceptional cases, when it considers it justified, the Tribunal may =



فى الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية والخاص بالحكم رقم ١٥٨ للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن تحديد مبلغ التعويض يبدو "غيــر طبــيــعــى وغيــر منصــف " **Anormala et Ineuitable** .

ولقد انتقد البعض - وبحق - هذا المسلك وذهبوا إلى أن تقرير مبلغ للتعويض منافيا للمشروعية ويعتبر بمثابة شراء **للأمشروعية** بمبلغ التعويض ، ونقول إنه ورغم وجاهة هذا النقد فإن اعتبارات ضرورة حسن أداء المنظمة للمهام التى تضطلع بها يجب أن تكون لها الأولوية دائما ، أيضا يجب ألا نغفل الاعتبارت الخاصة للإدارة الدولية والظروف الخاصة التى تضطلع بواجباتها فيها وتغيّر هذه الظروف دائما بما يتحتم معه إعطاءها (أى الإدارة الدولية) قدر من الحرية لتتحرك لمواءمة هذه الظروف ، وإن كنا نذهب - وكما يرى **الأستاذ الدكتور عصام زناتى** - إلى أنه يجب أن يكون ذلك فى أضيق نطاق وعندما يكون تنفيذ الأحكام مستحيلا ، وإنه يجب أن يتم الاختيار الممنوح للإدارة بعد مواجهة طرفى النزاع مرة أخرى أمام الجهة القضائية وذلك حتى لاتكون جهة الإدارة حكما وخصما فى آن واحد .

ولايفوتنا أن نؤكد على أن المحكمة الإدارية لايجوز لها أن تصدر أحكاما تنطوى على تدخل فى صميم عمل الإدارة وإصدار تعليمات إليها ، ويرتبط ذلك بمبدأ الفصل بين السلطات والاعتراف للإدارة بالسلطة التقديرية فدور المحكمة هو محاولة كبح جماح الإدارة وإصلاح الضرر وليس الحلول

= order the payment of a higher indemnity, but such indemnity has, to date, not exceeded three years' net base salary."

، أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



محلها ، وإذا كان النظام الأساسى للمحكمة يسمح لها بإصدار " الأمر بتنفيذ التزام " فإن ذلك لايعنى منح المحكمة سلطة إصدار أوامرها للإدارة .

الأثر النسبى للأحكام وتنفيذها :

أحكام المحكمة نهائية غير قابلة للاستئناف ، ولها قوة الشيء المحكوم به ، وتتمتع بقوة ملزمة بين أطراف النزاع دون أن يمتد أثرها للغير ، وتكون الأحكم مسبّبة ونهائية وقابلة للتنفيذ بعد مرور ثلاثين يوما على إصدارها وهى المدة التى يحق فيها للـجنة الخاصة بمكتب الجمعية العامة التقدم بطلب رأى استشارى فلابد من موافقة لجنة إعادة النظر في أحكام المحكمة والتي تعد موافقتها بمثابة إقرار باستئناف حكم المحكمة (وسوف نتناول خصائص هذا الإسلوب فى الفرع اللاحق) .

وفى حال التقدم بطلب رأى استشارى فإن نفاذ الحكم يتوقف على تصدّى المحكمة للموضوع مرة أخرى بعد صدور الرأى الاستشارى – حتى وإن كان الرأى الاستشارى قد صدر مؤيدا للحكم – وإصدار حكم آخر [1] .

وللمحكمة أن تقوم بتفسير أحكامها أو أن تصحح ما يكون قد شابه من أخطاء مادية في الضياغة كوجود أخطاء حسابية أو إملائية فيتم تصحيحها

---

١ – المادة ١١ / ٣ من النظام الأساسى للمحكمة ، أى إن الأمر يتعلق بإصدار حكم جديد فى نفس الموضوع ، ونرى أن هذا الإسلوب يتسم بالبطء ولانرى مبررا لنظر الموضـوع مـرة اخرى فى حالة تأييد الرأى الاستشارى للحكم فذلك يتعارض مع حق الطاعن فى تنفيذ الحكم .



بمعرفة المحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أى من أطراف النزاع [١] .

كما أنه يجوز أن يطلب المدعي أو الأمين العام مراجعة الحكم فى حالة تكشف وقائع جديدة تؤثر فى الحكم ولم تكن معلومة للمحكمة وقت نظر القضية (على ألا يكون ذلك بسبب الإهمال) ، كذلك قد تتم المراجعة عند الحاجة لاستيضاح أو تفسير ماجاء بهذه الأحكام ، أو فى حالة إغفال المحكمة الرد على بعض الدفوع أو المسائل المطروحة أمامها [٢] ، ويقدم طلب المراجعة خلال **ثلاثين يوما** من اكتشاف هذه الواقعة ، وخلال **سنة** من إصدار الحكم [٣].

١- المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة.

٢- المادة ١٠، ١١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة ، ولكن هذا الوضع لم يستمر طويلا إذ ظهرت الحاجة لاستئناف هذه الأحكام أسوة بأنظمة القضاء الداخلى فأصبح من الممكن طلب مراجعة أحكام المحكمة الإدارية عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية . د. عصام زناتي – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ - ١٩٩٥ – ص ٢٠١ ، ٢٠٢ .

٣ - المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة ، أيضا جاء بالرأى الاستشارى فى قضية التعويضات .

"... it does not follow that the Tribunal cannot itself revise a judgment in special circumstances when new facts of decisive importance have been discovered "

أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



وفى جميع الأحوال يقع عبء تنفيذ الحكم على عاتق المنظمة فالمحكمة ينتهى دورها عند إصدار الحكم وليس لها أن تنظر فى إجراءات تنفيذه إذ إن ذلك يتعارض مع وظيفتها القضائية [1] .

- إختصاص محكمة العدل الدولية بخصوص طلبات إعادة النظر فى أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة :

يجب لكي تصدر محكمة العدل الدولية رأيا استشاريا بخصوص طلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة توافر الشروط الآتية [2]:

١- **شرط شخصي** : اعتراض إحدي الدول الأعضاء أو السكرتير العام أو الشخص الذي صدر بخصوصه الحكم (أو أي شخص ورث حقوق هذا الشخص بسبب موته) عني هذا الحكم بسبب تجاوز المحكمة لولايتها أو لإختصاصها أو ارتكاب خطأ في القانون أو خطأ جوهري في الإجراءات .

---

١ - أكدت محكمة العدل الدولية فى رأى استشارى لها على الطابع القضائى للمحكمة وأن الجمعية العامة لاتملك سلطة رفض تنفيذ الالتزامات الواردة بأحكام المحكمة ، وقد قبلت الجمعية العامة ما ورد فى الرأى الاستشارى للمحكمة وأنشات صندوق خاص للتعويضات بمقتضى القرار الصادر فى ١٧ ديسمبر عام ١٩٥٤ يتولى من خلاله السكرتير العام سداد ماتقضى به أحكام المحكمة الإدارية من تعويضات . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٩٠، ١٩١.

٢- المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة .



٢- شرط إجرائي : تقديم طلب كتابي خلال الثلاثين يوما التالية لصدور الحكم إلي لجنة المراجعة (١) – والتى تتكون من مندوبى الدول الأعضاء فى المكتب الدائم للجمعية العامة فى دورتها الأخيرة – لطلب رأي إستشاري من المحكمة .

٣ - شرط موضوعي: قيام اللجنة بمراجعة الطلب ، وفي حالة التأكد من أنه يستند إلي أسس جدّية – ويعد الطلب جدّيا إذا بدا للجنة أن المحكمة الإدارية قد تجاوزت إختصاصها أو ارتكبت خطأ فى تطبيق القانون أو خطأ جوهرى فى الإجراءات ، أى أن هذه هى فقط الأسباب التى تحمل اللجنة على طلب تدخل محكمة العدل لإجراء المراجعة – تطلب من المحكمة رأي إستشاري حول المسألة ، وعلي السكرتير العام إتخاذ كافة الإجراءات لنقل رأي الشخص للمحكمة (٢) .

وبعد التأكد من تحقق هذه الشروط تنظر المحكمة في المسألة موضوع الفتوي ويأخذ ذلك شكل الإجابة علي الأسئلة المطروحة ، ولا تتطرق المحكمة

١- أنشئت اللجنة الخاصة بطلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عام ١٩٥٥ ورخص لها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة باستفتاء محكمة العدل الدولية بموجب القرار رقم ٩٥٧ في ٨ نوفمبر عام ١٩٥٥ ، وتتكون هذه اللجنة من ممثلي كل الدول الأعضاء بمكتب الجمعية العامة خلال آخر جلسة عادية عقدتها الجمعية .

٢- المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة .د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ٢٠٢ ، ص ٢٢٥.



لبحث الموضوع [1] إلا في حالتين :

الحالة الأولي : إذا كان الرد علي السؤال أو الأسئلة المطروحة يتطلب البحث في الموضوع وهذا بديهي لحسن أداء المحكمة لوظيفتها القضائية .

الحالة الثانية : إذا كان الطلب يستند لوجود خطأ في القانون وهنا يجب بحث موضوع للتأكد من وجود خطأ في القانون .

وللمحكمة إعادة صياغة الأسئلة المطروحة عليها فهي سيدة إختصاصها ، كذلك - ونتيجة للطبيعة السياسية لتشكيل لجنة طلبات إعادة النظر قد تأتي الأسئلة في صيغة غير قانونية مما يستدعي تدخل المحكمة والتي لها عند اللزوم أن تذهب إلي أبعد من الألفاظ الواردة في السؤال وصولا للصيغة القانونية ، وعلي المحكمة مراعاة ألا تخرج عن حدود إختصاصات

---

١ - وهو ما يتفق مع مانراه إذ أن مراجعة الأحكام لاتعني إعادة النظر في القضية من جديد ولذلك نطالب بإنشاء محكمة إدارية دولية أعلى تكون بمثابة محكمة استئناف لجميع أحكام المحاكم الإدارية الدولية ، وقد ذهب القاضي " أجو " في رأيه المستقل في قضية السيد " مرتشد " إلى ضرورة إنشاء محكمة إدارية لها مراجعة أحكام أول درجة الصادرة من المحاكم الإدارية

" .....the only remedy for this situation would be the introduction of a second-tier administrative court with competence to review the decisions of the first-tier court in all their legal and factual aspects. This second-tier court could exercise jurisdiction with regard to all the existing administrative tribunals, and thus achieve the unified jurisdiction which has proved difficult to create at the lower level...."

أنظر الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الجهاز طالب الرأي الاستشاري وأن تأخذ في اعتبارها نيّة الجهاز طالب الفتوي .

وطبقا لنص المادة ١١ / ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة فإن الرأي الاستشاري يكون ملزما **Obligatoire** لها إذ يجب أن يكون حكمها متطابقا مع هذا الرأي الاستشاري .

- خصائص إسلوب مراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية [1] :

إذا أمعنّا النظر فى الإسلوب المتبع للطعن على أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن طريق طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية نجد أن هذا الإسلوب له خصائص وسمات مميزة هى :

١- وجود جهاز وسيط بين المحكمة الإدارية ومحكمة العدل الدولية ، ويتولى هذا الجهاز عرض الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية لمراجعتها بواسطة محكمة العدل.

٢- أن هذا الجهاز ذو طبيعة سياسية حيث إن تشكيله يتم بإرادة الدول الأعضاء ويختلف تشكيله من دورة إلى أخرى وعلى ذلك فإنه يفتقد للاستقلالية والاستمرارية والثبات اللازمين لأداء هذه الوظيفة بحيدة

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٢٠٣ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٣٧٣ .



وموضوعية ، كذلك يقتصر مباشرة إجراء المراجعة على حالات محددة طبقا للمادة ١١/١ تتمثل فى مجاوزة الإختصاص أو الولاية القضائية ، أو عدم مباشرتها ، أو ارتكاب خطأ فى القانون (١) **Erreur de Droit** يتعلق بنصوص ميثاق المنظمة ، أو خطأ جوهرى فى الإجراءات أدى إلى الحكم المعيب .

٣-أن هذه اللجنة ذات الطابع السياسى تباشر إختصاصا يتعلق بمصير حكم قضائى فهى التى تنظر بداءة فى مدى ضرورة عرض الأمر على محكمة العدل الدولية فإذا رأت أن الحكم غير معيب فإنها ترفض دعوة المحكمة للتصدى للأمر، ولقد انتقدت محكمة العدل الدولية - وبحق - فى رأيها الصادر فى مراجعة الحكم رقم ١٥٨ للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة دور هذه اللجنة حيث قررت أنه " بالنظر لكونها تتكون من عدة دول تعد **جهاز سياسى ومع ذلك تباشر وظائف يعهد بها عادة لجهاز قضائى** " (٢).

---

١ - والخطأ فى القانون المتعلق بنصوص ميثاق الأمم المتحدة لم يرد نص مشابه لــه بالنــسبة للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . الموقع الرسمي للمحكمة الإداريــة لمنظمــة العمــل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢- وقد رأى القاضى " أجو " - ونؤيده فيما ذهب إليه - فى رأيه المستقل والملحق بقضية السيد " ياكيمتز " (والتى سيرد ذكرها بالتفصيل فى مبحث لاحق) أن لجنة المراجعة عهــد إليهــا بوظيفة قضائية رغم ان تشكيلها وطريقة إصدارها لقراراتها لايتناسب مع كونها جهاز عهد إليه بهذه الوظيفة القضائية

.. This system relies upon a committee of which the extremely broad composition, and the type of procedure followed, do not correspond very closely to those of a body entrusted with judicial, or at least quasi-judicial functions .. " =



٤ - أن الإجراءات المتـبعة أمام هذه اللجنة لتقرير طلب مراجعة الأحكام تنطوى على إخلال بمبدأ المساواه **La Regle d'egalite** بين الخصوم ، ولقد عملت اللجنة على تفادى حدة هذا الإخلال باعتمادها لائحة داخلية تسمح للموظف وللدولة بتقديم مذكرات مكتوبة وشفهية أمام اللجنة .

٥- أن الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية يتم وقف نفاذه خلال الثلاثين يوما التالية لصدوره وهى الفترة التى يحق فيها للـجنة دعوة محكمة العدل لمراجعة الحكم ، ويستمر وقف النفاذ ساريا إذا ما تم عرض الأمر على محكمة العدل الدولية وحتى صدور الرأى الاستشارى ، وللسكرتير العام أن يتقدم لمحكمة العدل الدولية خلال الخمسة عشر يوما التالية لإحالة الأمر إليها طالبا دفع التعويض الذى يتضمنه حكم المحكمة الإدارية للموظف [١].

وعند صدور الرأى الاستشارى يدعو السكرتير العام المحكمة الإدارية فورا للانعقاد ، وتتولى المحكمة تأكيد حكمها أو تأكيد الرأى الاستشارى خلال مدة لاتزيد عن عامين

= (الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٧ / ٥ / ١٩٨٧) ، أنظر كذلك

American journal of international law - vol.85 - july 1991 – No.3 .page 444 .

١- د. عصام زناتى – القضاء الـدولى الإدارى – دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٢٠٣ ومابعدها ، المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثـون – ١٩٨٢ – ص ٢٣١ ومابعدها .



والواقع أن إعطاء القرار النهائى فى الأمر للمحكمة الإدارية يشككنا فى كون إسلوب المراجعة طريق للطعن وذلك نظرا لأنه يستهدف فى الواقع الحصول على مجرد رأى تعمل المحكمة بمقتضاه على إصدار حكم جديد ، ونرى أن هذه المدة طويلة نسبيا وتتعارض مع مقتضيات العدالة وخاصة إذا ما اخذنا فى الاعتبار أن متوسط المدة التى تستغرقها المحكمة الإدارية للفصل فى المنازعات المعروضة عليها هى **خمسة عشر شهرا** .

وإذا أغفل السكرتير العام دعوة المحكمة للانعقاد فإنها تنظر فى الرأى الاستشارى فى دور انعقادها التالى ومن تلقاء نفسها .

- أوجه الاختلاف والتشابه بين نظام المراجعة فى كل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية :

- أوجه الاختلاف [1] :

١ – فيما يتعلق بتحريك الإجراءات الخاصة بعرض الأمر على محكمة العدل الدولية نجد أنه فى منظمة العمل الدولية يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى أو مجلس إدارة صندوق المعاشات أوالمجلس التنفيذى للمنظمة الدولية التى قبلت بإختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بتحريك هذه الإجراءات ، فى حين أنه فى منظمة الأمم المتحدة فإن الدول الأعضاء والسكرتير العام والموظف المدعى أو ورثته يقومون بتحريك هذه الإجراءات .

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ٢٢٠ ومابعدها.



٢ – بالنسبة لتقديم طلب المراجعة لمحكمة العدل الدولية ففى منظمة العمل الدولية لكل من مجلس إدارة مكتب العمل الدولى أو مجلس إدارة صندوق المعاشات أو المجلس التنفيذى للمنظمات التى قبلت بإختصاص المحكمة تقديم هذا الطلب لمحكمة العدل ، فى حين أنه فى منظمة الأمم المتحدة فإن تقديم طلب المراجعة يتم بواسطة اللجنة الخاصة والتى تتكون من مندوبى الدول الأعضاء التى يتكون منها مكتب الجمعية العامة فى دورتها العادية .

أ – بالنسبة للمدة الواجب مراعاتها لتقديم طلب المراجعة أمام محكمة العدل الدولية ففى منظمة العمل الدولية لاتلتزم الجهة المختصة بتقديم طلب المراجعة بميعاد محدد ، فى حين أنه فى منظمة الأمم المتحدة فإن اللجنة المختصة تلتزم بالتصدى للأمر وإتخاذ قرار بشأنه خلال **ثلاثين يوما** من تاريخ الحكم ، وتبدو أهمية وجود مثل هذه المواعيد فى أنها تؤدى لثبات المراكز القانونية وتحقق سرعة الفصل فى الدعاوى ، وحتى لايبقى الوضع بين الموظف والإدارة معلقا مما ينعكس بالسلب على أداء المنظمة .

ب – فيما يتعلق بمدى المراجعة التى تباشرها محكمة العدل الدولية نجد أنه فى منظمة العمل الدولية يقتصر الأمر على حالتى تجاوز الإختصاص والخطأ الجوهرى فى الإجراءات بينما نجد فى الأمم المتحدة أن المراجعة تشمل مجاوزة الإختصاص أو الولاية القضائية ، أو عدم مباشرتها ، أو ارتكاب خطأ فى القانون يتعلق



بنصوص ميثاق المنظمة ، أو خطأ جوهرى فى الإجراءات أدى إلى الحكم المعيب [1] .

٣ - فى حالة تأكيد محكمة العدل الدولية لصحة الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية : فى منظمة العمل الدولية يحوز رأى محكمة العدل القوة الملـزمة وتلتزم المنظمة بتنفيذه دون الحاجة لدعوة المحكمة لتأكيد ماجاء فى هذا الرأى ، فى حين أن الوضع يختلف فى منظمة الأمم المتحدة إذ إن الرأى الصادر عن المحكمة لايخرج عن كونه فتوى غير ملـزمة - وإن كان لها قيمتها الأدبية - ويجب دعوة المحكمة مرة أخرى لتأكيد ماجاء بهذا الرأى [٢].

- أوجه التشابه [٣] :

١ - أن عرض الأمر على محكمة العدل الدولية لطلب رأى استشارى يـعد

---

١ - وفى جميع الأحوال فإن محكمة العدل الدولية لاتختص بالتصدى لدراسة جـوهر النـزاع ، وقد أكدت المحكمة على ذلك فى الحالات التى تصدت فيها لمراجعة الأحكام فنجدها تقرر عند مراجعتها للحكم رقم ٢٧٣ للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة أنه " لايمكنها إعادة النظر فى الدعوى محل الحكم أو أن تحل محل المحكمة وتتصدى لجوهر النزاع .

٢ - وهو إتجاه سبق أن انتقدناه إذ ما قيمة أن تتصدى المحكمة للحكم مرة أخرى فى حالة تأييـد محكمة العدل لصحة الحكم الأول ومالداعى إذا لطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية ابتداء ؟ للمزيد أنظر د. عصام زناتى - القضاء الـدولى الإدارى - دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٢٢٥ ومابعدها.

٣- د. عصام زناتى - القضاء الـدولى الإدارى - دار النهـضة العربيـة ١٩٩٤ - ١٩٩٥ ، ص ٢٢٢ ومابعدها .



بمثابة رخصة متاحة لمصلحة المنظمة [١] .

٢ – أن نظام المراجعة يخلّ بمبدأ المساواه بين أطراف الدعوى إذ إن الظهور أمام محكمة العدل الدولية قاصر على الدول والمنظمات الدولية الأمر الذى سيحرم الموظف الدولى أو ورثته من الظهور أمامها ، وإن كانت المحكمة قد عملت على تلافى ذلك وسمحت للموظف أن يتقدم – عن طريق المنظمة التابع لها – بمذكرات مكتوبة .

٣– أن نظام المراجعة لم يتضمن من النصوص مايفيد التزام محكمة العدل بإصدار رأيها فى الحكم محل المراجعة ، فالأصل أن للمحكمة السلطة التقديرية فى ممارسة إختصاصها الاستشاري[٢] **The Advisory Competence , Competence Consultative** ولكن المحكمة – وحسنا فعلت – لم تمارس هذه السلطة التقديرية مما يعكس رغبتها فى إضفاء الأهمية والفاعلية على نظام المراجعة .

٤ – أن اللجوء لإجراء المراجعة لاينبغى أن يوقف نفاذ الحكم بالنسبة لإسترداد مصروفات الدفاع .

---

١ – ولقد أكدت المحكمة على ذلك فى رأيها الاستشارى الصادر فى ٢٣ اكتوبر عام ١٩٥٦ ، والدليل على ذلك أن العمل جرى فى كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة على تبنى وجهة نظر المنظمة وإهمال رغبة الموظف فى اللجوء لإسلوب المراجعة . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٢ – المادة ٦٥ من النظام الأساسى للمحكمة .



ويرى الأستاذ الدكتور **عصام زناتي** - ونتفق مع سيادته - أن نظام المراجعة مازال قاصرا [1] إذ إنه لايتيح دراسة النزاع بتفصيل وبعمق فيما يتعلق بجوهر النزاع ووقائعه وذلك لتلافى القصور الموجود بالحكم ، وعلى ذلك يرى سيادته - وبحق - أن الحاجة تبدو ملحّة لأن يتحول نظام المراجعة إلى درجة ثانية للتقاضي أو شكل جديد للاستئناف.

ومن الممكن أن يتم ذلك مع الأخذ ببعض المقترحات التي تكفل عدم التعسف في استخدام طريق الطعن ومنها :

١ - وضع قواعد صارمة بالنسبة لمواعيد الطعن أمام جهة الطعن وكذا أمام قضاء أول درجة وجهات الطعن الداخلي .

٢ - إختصار الإجراءات بحيث تسمح برفض الطعن إذا كان ظاهره التعسف وعدم الجدّية [2] .

---

١ - القضاء الدولي الإداري - د. عصام زناتي - دار النهضة العربيــة ١٩٩٤ - ١٩٩٥ . ص ٢٢٥ - ٢٢٦ .

٢- د. عصام زناتي - القضاء الدولي الإداري - دار النهـضة العربيــة ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٢٢٧ ومابعدها.



- المبادئ القانونية المستخلصة من بعض الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة [1] : -

أولا : نطاق إختصاص المحكمة : -

أخذت المحكمة بالتفسير الموسّع لنصوص اللوائح الوظيفية للمنظمات الدولية ولنصوص نظامها الأساسي - وحسنا فعلت - وذلك بهدف توسيع نطاق إختصاصها ليشمل أغلب المنازعات التي تنشأ بين الإدارة الدولية والموظفين الدوليين .

وقد تبنّت المحكمة هذا الأسلوب في حكمها الصادر في الطعن الذي أقامه كل من **Radicopoulce , Hilper** العاملين بوكالة إغاثة اللاجئين الفلسطينيين ضد السكرتير العام للأمم المتحدة حيث اعتمدت المحكمة على نص المادة ٢ / ١ للنظام الأساسي واستندت إلى أن إختصاصها يجب ألا يتوقف عند المعنى الضيق والحرفي للنصوص وذلك لاعتبارات أسمى مثل المصلحة العامة وضمانا لحق الموظف في اللجوء إلى قاضيه الطبيعي ، وأخذت المحكمة كذلك بنظرية الإختصاصات أو السلطات الضمنية المقررة للمنظمات الدولية لتطوّر وتفعّل من أدائها .

١- د. جمال طه ندا – الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٣١١ ومابعدها.



ثانيا : أصول عامة في تفسير النصوص : -

ذهبت المحكمة إلى أن نصوص التشريع يجب أن تفسر باعتبارها وحدة متكاملة تفسر بعضها بعضا على نحو يؤدي إلى إعمال جميع النصوص دون إهمال أي منها .

وقد أخذت المحكمة بذلك في حكمها في قضية **Gordon** الموظف بالأمم المتحدة وتصدت المحكمة فى هذا الحكم لتفسير عبارة " **خدمات غير مرضية** " التي تضمنها نص المادة ٩ / ١ / أ من لائحة موظفي الأمم المتحدة حيث رأت إنها يجب عليها البحث عن معنى هذه العبارة في باقي نصوص لائحة الموظفين ، وتبيّـنت أن هذا اللفظ لايمكن فهمه إلا إنه يعني النشاط المهني والسلوك الوظيفي داخل المنظمة فحسب .

ثالثا : طبيعة العلاقة بين الموظفين الدوليين والمنظمة الدولية :

ذهبت المحكمة إلى أن العلاقة بين المنظمة الدولية والموظف الدولي هي علاقة عقدية وتنظيمية معا ، واعترفت المحكمة للإدارة الدولية بسلطة تنظيم - وكذا إعادة تنظيم - المرافق الإدارية الدولية دون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين .

رابعا : أثر تغيير الموظف لجنسيته على تمتعه بالمزايا والحصانات :

ذهبت المحكمة إلى أن تقرير الحصانات والامتيازات قد تم لحماية الوظيفة العامة الدولية وليس لشخص الموظف الدولي ، وأكدت في حكمها في قضية **Khavkim** ضد الأمين العام للأمم المتحدة أن تغيير جنسية الموظف



إلى جنسية الدولة التي يباشر وظائفه على إقليمها لايحقق الاستقلال في مباشرة مهام هذه الوظيفة ، ولذلك أقرّت بالحكم الذي أصدره الأمين العام في حق المدعي بحرمانه من بعض المزايا والحصانات المقررة له بصفته موظفا دوليا .

خامسا : انتهاء خدمة الموظف الدولي لانقضاء العقد :

الأصل أن العقد المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته دون إنذار أو تنبيه سابق ودون تعويض للموظف ، ومع ذلك وضمانا لمصالح الموظفين وتوفير الاستقرار الوظيفي لهم ذهبت المحكمة إلى بسط رقابتها على الظروف التي تنفصل بسببها رابطة الوظيفية للتحقق مما إذا كان الموظف الدولي قد تولّد لديه أملا في إمكانية تجديد عقده مثال لذلك حكم المحكمة في قضية موظفي اليونسكو الأربعة (والتي سنوردها بالتفصيل في مبحث لاحق) .

سادسا : فسخ العقد بسبب إلغاء الوظيفة وخفض حجم العمالة :

وفسخ العقد هنا يتم لغير الأسباب التأديبية مثل إنهاء العقد لإلغاء الوظيفة أو إنهاء العقد لخفض حجم العمالة ، وحرصت المحكمة على التحقق من احترام مبدأ الاستقرار الوظيفي للموظفين الدوليين فالمنظمة الدولية يتوجب عليها أن تفصح عن نيّتها فيما يتعلق بوضع هذا الموظف من حيث الإبقاء عليه أو الاستغناء عنه نهائيا ، وأنه يقع على عاتق الإدارة التزام بتدبير عمل آخر للموظف الذي تنتهي خدمته لهذه الأسباب ، ورأت المحكمة أيضا أن الإنضمام للأحزاب السياسية وإلي النقابات والجمعيات الخاصة بشئون



الموظفين يعتبر من الحقوق المكفولة للموظف الدولي ولايجوز فسخ العقد بسببها [1] .

سابعا : الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف الدولى :

ذهبت المحكمة إلى أن الإدارة الدولية يجب أن تراعي عند إنهاء خدمة الموظف الدولي لأي سبب من الأسباب أن يكون هذا الإجراء متفقا مع الشروط الشكلية والموضوعية التي تتضمنها النصوص اللائحية في هذا الصدد .

وقد تبنـت المحكمة في كثير من أحكامها المبدأ الذي يوجب على الإدارة الدولية الكشف عن مبررات وأسباب قراراتها بإنهاء خدمة الموظفين الدوليين مثال لذلك حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة الصادر بتاريخ ١٩٥١/٩/٤ في القضية التي أقامها خمسة من موظفي منظمة الأمم المتحدة ضد قرار الأمين العام بإنهاء خدمتهم والذي خلا من التسبيب حيث ذهبت إلى أن الامتناع عن بيان تلك الأسباب جعل أي رقابة إدارية أو قضائية عديمة الجدوى ويترك الباب على مصراعيه لتحكـم الإدارة ، أيضا – رأت أن عبارة " في أي وقت " الواردة في نص المادة ١٠٣ / ج من لائحة موظفي الأمم المتحدة والتي تجيز إنهاء خدمة الموظفين المعينين بعقود مؤقتة في أي وقت بعد إخطارهم كتابة خلال مدة لا تقل عن ثلاثين يوما قبل إنهاء خدماتهم لايمكن

---

١ – حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم ٥٦ ورقم ١٨ ورقم ٧ .



بأي حال من الأحوال أن يفهم منها وجود سلطة مطلقة في الاستغناء عن خدمات الموظف دون سبب محدد لذلك [1] .

ثامنا : التدخل في الدعاوى المنظورة أمام المحاكم الإدارية الدولية :

تعرّضت المحكمة لهذه المسألة عند طلب نقابة الموظفين تدخلها في دعوى منظورة أمامها ، وبررت النقابة تدخلها بكونها تمثل المصالح العامة للموظفين ، ولكن المحكمة رفضت تدخل النقابة واستندت في ذلك إلى نص الفقرة ٢ من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة باعتبار أن النقابة ليست ممن شملهم النص المذكور .

ويرى الأستاذ الدكتور **جمال طه ندا** – وبحق – أن المحكمة قد جانبها الصواب في هذا الحكم إذ إن التدخل في الدعوى من قبل كل ذي مصلحة هو أمر تجيزه وتقرّه كافة القوانين المنظمة للتقاضي وبالتالي فلا يجوز حرمان النقابة من التدخل في الدعوى باعتبارها من ذوي المصلحة وأنه يجب الأخذ

١ – وهو نفس الإتجاه الذى تبنته المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٣٥١ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٢ حيث رأت أن : " القرار التأديبى ، كأى قرار إدارى ، يجب أن يقوم على سبب يبرره ، فلا تتدخل الإدارة لتوقيع الجزاء إلا إذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ تدخلها ، وللقضاء الإدارى أن يراقب صحة قيام الوقائع وصحة تكييفها القانونى ، ورقابة القضاء الإدارى لصحة الحالة الواقعية أو القانونية التى تكوّن ركن السبب تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما إذا كانت النتيجة التى انتهى إليها القرار فى هذا الشأن مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا أو قانونيا ، فإذا كانت النتيجة منتزعة من غير أصول موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لاتنتجها أو كان تكييف الوقائع – على فرض وجودها ماديا – لاينتج النتيجة التى يتطلبها القانون كان القرار فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون " .



بالتفسير الواسع والمرن للنصوص في هذا المجال [١] ، كما أن القول بغير ذلك يعنى حرمان النقابات من الدفاع عن حقوقها وكذا حقوق أعضائها.

بذلك نكون قد تناولنا بالدراسة المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة وبيّنا بعض المبادىء القانونية المستخلصة من أحكامها .

= = = = =

١- د. جمال طه ندا – الموظف الدولي – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٣٢٣ .



المبحث الرابع

المحكمة الإدارية [1] لجامعة الدول العربية [2]

The Administrative Tribunal Of The Arab League

تمهيد : أنشئت المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية بموجب قرار مجلس الجامعة رقم ١٩٨٠ في ٣١ / ٣ / ١٩٦٤ ، وتختص بالفصل فى النزاع الذى ينشأ بين الموظف والأمانة العامة ، وبدأت المحكمة في نظر القضايا المرفوعة من الموظفين ضد الأمين العام في أكتوبر ١٩٦٦ .

١- من المؤسف عدم وجود موقع إلكترونى للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية على شبكة المعلومات الدولية " الإنترنت " وهو ماننتقده بشدة إذ أن لجميع المحاكم ذات الطابع الدولى مواقع إلكترونية على الشبكة والمحكمة الإدارية للجامعة ليست أقل من أى منها ، ثم إننا لاتنقصنا الكوادر أو الإمكانات لتنفيذ ذلك خاصة بعد التحديث الذى طرأ على موقع جامعة الدول العربية على الشبكة . الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية http://www.arableagueonline.org

٢ - تنص المادة ١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية على أن تنشأ بموجب هذا النظام محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ويكون مقرها بمقر جامعة الدول العربية ، وتنص المادة ٢٢ من النظام الأساسى للمحكمة على سريان هذا النظام من تاريخ موافقة مجلس جامعة الدول العربية عليه ، وينص النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية على أن المحكمة الإدارية للجامعة تختص بالفصل فى النزاع الذى ينشأ بين الموظف والأمانة العامة وفق الإجراءات المنصوص عليها فى نظام المحكمة ، وتلتزم الأمانة العامة بتنفيذ أحكام المحكمة الإدارية للجامعة (المادة ٤٦ / ١ ، ٤٦ / ٢ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) ، أنظر كذلك محمد عبد الوهاب الساكت - الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير - القاهرة ١٩٧٠ - ص ٢٠٧ ومابعدها ، وكذا د. جمال طه ندا - الموظف الدولى - دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٣٢٤ ومابعدها .



تشكيل المحكمة :

وتتشكل المحكمة من **خمسة قضاة** [1] يتم انتخابهم بالاقتراع السرى من قبل مجلس الجامعة من قائمة بأسماء المرشحين يعدها الأمين العام من واقع ترشيحات الدول ، ويعين القضاة لمدة **ثلاث سنوات** تبدأ من تاريخ تسلم الوظيفة وليس من تاريخ الاختيار ، ولايجوز أن يكون بالمحكمة أكثر من قاضى من جنسية دولة واحدة من الدول الأعضاء بالمنظمة [2] ، ويكون الفصل فى الدعاوى من هيئة (دائرة) تشكل من **ثلاثة** قضاة فقط.

وتنظر الدعاوى خلال أدوار الانعقاد العادية للمحكمة ، ويجوز لرئيس المحكمة **Endre Ustor** عقد أدوار غير عادية إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك [3] ، ويحدد رئيس المحكمة تواريخ الجلسات للدورات الغير عادية [4] .

وينتخب الأعضاء بأغلبية الأصوات فى دور انعقاد المحكمة السنوى رئيس المحكمة ووكيلا له لمدة سنة ، ويجوز تجديد انتخابهما ، وإذا انتهت مدة عضوية أيا منهما لأى سبب من الأسباب يتم انتخاب خلفا له ليتم مدة سلفه[5] ، ولايجوز نظر أى دعوى مالم تكن منعقدة برئاسة الرئيس أو

---

١ - المادة ٥ من النظام الأساسى للمحكمة .

٢ - ولقد بدأ الموظفون يطالبون باختيار أعضاء الجهات القضائية الإدارية تأكيدا لحيدتهم وعدم وقوعهم تحت ضغط من الإدارة من أى نوع .

٣- المادة ٦ من النظام الأساسى للمحكمة.

٤ - المادة ٥ ، ٦ من النظام الداخلى للمحكمة .

٥ - المادة ٢ (الفقرة ٢ ، ٣) من النظام الداخلى للمحكمة .



الوكيل[1] ، ويتمتع أعضاء المحكمة بالحيدة والاستقلالية فلا يجوز فصل عضو من أعضاء المحكمة من وظيفته إلا إذا أجمع سائر الأعضاء على أنه أصبح غير مستوفي للشروط المطلوبة ، وإذا رغب أحد الأعضاء في الاستقالة تقدم بها إلى رئيس المحكمة ، وبهذا يخلو المنصب ويتعين على رئيس المحكمة ابلاغ الأمين العام بذلك .

ويلحق بالمحكمة سكرتير [2] وعدد كاف من الموظفين والإداريين والكتبة لمعاونة المحكمة وللقيام بكافة الأعمال الإجرائية والإدارية بالمحكمة يزودها بهم الأمين العام للجامعة [3] .

وتعقد المحكمة جلساتها في مقرها الكائن بالمقر الرئيسي للمنظمة ، ولرئيس المحكمة أن يعين مكانا آخر لعقد جلسات المحكمة إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية ، على أن يتم إخطار الأمانة العامة قبلها بوقت كاف [4] .

وتدعى المحكمة بكامل هيئتها في دور انعقاد عادى مرة كل سنة لمدة شهر يبدأ من يوم الإثنين الأخير من شهر أكتوبر ، وللرئيس تمديد هذه الفترة لمدة عشرة أيام عند الاقتضاء ، ويبلغ قرار الرئيس الخاص بافتتاح دور الانعقاد العادى السنوى إلى أعضاء المحكمة قبل بدء موعده بثلاثين يوما على

---

١ - المادة ٣ (الفقرة ٣) من النظام الداخلي للمحكمة.

٢- يحلف سكرتير المحكمة أمامها يمينا بأن يؤدى أعمال وظيفته بالذمة والصدق (المواد ٣٢ ، ٦٢ من النظام الداخلى للمحكمة).

٣- المادة ٤/١ من النظام الداخلى للمحكمة ، وتنص المادة ٤/٢ على انه إذا قام بالسكرتير مانع حل محله موظف ينتدبه رئيس المحكمة من بين موظفى السكرتارية.

٤- المادة ٥ /٤ من النظام الداخلي للمحكمة .



الأقل ، وفى حالة عدم وجود دعاوى يعلن الرئيس فض الدورة السنوية العادية ، ويجوز لرئيس المحكمة عند الاقتضاء أن يرجىء تاريخ بدء الانعقاد العادى السنوى للمحكمة لمدة أقصاها شهر .

وتنظر المحكمة فى الدعوى التى يقيمها [1] :

١- موظفى ومستخدمى جامعة الدول العربية وكذا كل من تربطهم بالجامعة علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها [2] سواء بإقامة دعوى مباشرة أم بطريق التدخل ، وكذا لنوابهم وورثتهم وبما لايخل بأحكام المادة ١٧ من النظام الأساسى للمحكمة [3] .

وتنظر المحكمة فى :

١ – المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شـــــــئون موظفي الجامعة وعقود العمل بها .

١- المادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة ، وكذا تنص المادة ١٦ من النظام الأساسى للمحكمة على جواز تعديل هذا النظام بقرار من مجلس الجامعة يصدر بأغلبية الآراء .

٢- المادة ٣ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية .

٣- تنص هذه المادة على أن يشمل إختصاص المحكمة الهيئات التابعة لجامعة الدول العربية وكذا كل هيئة أو مؤسسة منبثقة عن الجامعة بقرار من مجلسها إذا تقدمت بطلب يوافق عليه الأمين العام وينص فيه على التزامها بالنظامين الأساسى والداخلى للمحكمة وتنفيذ أحكامها .



٢ - المنازعات المتعلقة بأحكـــــام أنظـــــمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي الجامعة (مثال صندوق الإدخار وصندوق العلاج الطبي) [١] .

٣ - الطـعـون في الـقـرارات التـأديبـيـة ، ويتـم ذلـك [٢] برفع الدعوى مباشرة دون الحاجة للتظلم للأمين العام ورفضه له (أى التظلم).

٤ - فيما عدا ذلك من القرارات الإدارية المتعلقة بشئون الموظفين والمستخدمين باستثناء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام والأمناء المساعدين .

---

١ - وتنص المادة ٤٩ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الـدول العربية على أن ينشأ فى الأمانة العامة نظام خاص بالضمان الاجتماعى ويـشمل صـندوقين الأول لمكافأة نهاية الخدمة والمعاشات والثانى للرعاية الاجتماعية والصحية ، وتستثمر أمـوال الصندوقين لصالح الموظفين ، ويصدر مجلس الجامعة قرار يحدد النظام الخاص بالصندوقين بناء على اقتراح الأمين العام ، أيضا - لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية أن ينشئوا جمعية خاصة بهم (والمنصوص عليها فى المادة ٥١ من النظام الأساسى لموظفى الأمانـة العامة والمادة ١٢٢ من اللائحة التنفيذية للنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) بقصد توطيد الصلات بينهم والتشاور فى شئونهم الخاصة ، ويكون الإنضمام إليهـا اختياريا ومقرها بمقر الأمانة العامة ، وتتمتع بالشخصية القانونية اللازمـة لتحقيـق أهـدافها وتعمل وفق نظام تعتمده ويصدر به قرار من الأمين العام ، ولا يجوز أن تقوم الجمعية بـأى نشاط يخالف ميثاق الجامعة وأنظمتها .

٢- المادة ٢ / ٣ من النظام الأساسى للمحكمة .



وفى حالة قيام نزاع فى شأن ولاية المحكمة تفصل المحكمة فى هذا النزاع بقرار منها [1] .

نظر الدعوى : -

ترفع الدعوى بعد استنفاذ طرق الطعن الداخلى وصدور قرار فى هذا الطعن ، فالمحكمة لاتقبل النظر فى الدعوى - فيما عدا قرارات مجلس التأديب - ما لم يكن مقدمها قد تظلم من موضوعها كتابة للأمين العام خلال **ستين يوما** من تاريخ علم صاحب الشأن بالقرار أو الواقعة محل النزاع ورفض تظلمه ، وفى حالة رفض التظلم صراحة من الأمين العام قبل انقضاء **الستين يوما** وجب إعلان صاحب الشأن كتابة بهذا الرفض [2] .

ويحسب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ الإعلان ، وإذا إنقضت **ستين يوما** من تاريخ تقديم التظلم للأمين العام دون الرد فإن ذلك يعتبر بمثابة رفض للتظلم ، ولا تقبل الدعوى ما لم ترفع خلال **تسعين يوما** من تاريخ علم الطاعن برفض تظلمه صراحة أو ضمنا أو من تاريخ علمه باعتماد قرار مجلس التأديب ، وللورثة أو لنائب الموظف الذى أصبح عاجزا عن إدارة شئون نفسه القيام بإجراءات التظلم ورفع الدعوى وذلك خلال **سنة** من تاريخ الوفاه أو

١- المادة ٤ من النظام الأساسى للمحكمة.

٢-المادة ٩ من النظام الأساسي للمحكمة ، ويسلم المتظلم إيصالا مثبتا لتاريخ التظلم من الموظف المختص بالأمانة العامة ، وللمتظلم أن يرسل تظلمه بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول لإثبات تاريخ وصوله للأمانة العامة .



العجز ، وللمحكمة أن تقرر إيقاف تطبيق النصوص الخاصة بالمواعيد فى حالات استثنائية [1] .

ولايترتب على رفع الدعوى إلى المحكمة وقف تنفيذ القرار المطلوب إلغاؤه ، غير أنه يجوز للمحكمة [2] أن تأمر بوقف تنفيذ القرار المتظلم منه كله أو بعضه إذا طلب المدّعى إلغاء القرار فى عريضة دعواه ورأت المحكمة أن نتائج تنفيذه قد يتعذر تداركها ، وأن طلب الإلغاء يستند إلى أسباب جدّية [3].

وللمحكمة أن تحكم مؤقتا وبناء على طلب صاحب الشأن باستمرار صرف مرتبه كله أو بعضه إذا كان القرار صادرا بفصله من الخدمة أو وقفه عن العمل أو حرمانه من المرتب ، وفي حالة الحكم له بهذا الطلب ورفض دعواه اعتبر الحكم كأن لم يكن وإسترد منه ما قبضه .

وترفع الدعوى بموجب عريضة تتضمن بيانات تشمل إسم الطالب ومحل إقامته وموضوع الطلب وتاريخ التظلم من القرار ونتيجة هذا التظلم وصورة أو ملخص للقرار موضوع الدعوى وأصل المستندات التى يعتمد عليها الطاعن فى دعواه [4].

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربيـــة – ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٢٤ .

٢- المادة ٩ /٦ من النظام الأساسي للمحكمة .

٣- المادة ٢٦ من النظام الداخلى للمحكمة .

٤- المادة ١١ من النظام الداخلى للمحكمة.



ويجب أن تنطوى صحيفة الدعوى على عرض للوقائع والأسانيد القانونية للمدّعى ، ويتعين عند تقديم العريضة أن يقدم لسكرتارية المحكمة سند كفالة بمبلغ مائتى جنيه مصرى مودع فى حساب الأمانة العامة ، ويهدف ذلك إلى التقليل من الدعاوى غير المؤسسة .

ومعظم الجهات القضائية تتضمن هذا الشرط ، وتئول الكفالة للمنظمة فى حالة ماإذا قدّرت المحكمة أن الطعن تعسفى ، ونتفق مع الأستاذ الدكتور **عصام زناتى** فى أنه يجب ألا يبالغ فى هذا الشرط حتى لاتحول بين الموظفين وحقهم فى الإدعاء ، كذلك فإن قدرات المنظمة المالية لاتقارن بقدرات الطاعن، وبالفعل تخلـّت العديد من الجهات القضائية عن هذا الشرط .

ويجدر بالذكر أن هذا الشرط (أى الكفالة) كان معمولا به فى المحكمة الإدارية لعصبة الأمم ، أيضا فإن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة – وحسنا فعلت – استبدلت بشرط الكفالة مهمة إسناد التأكد من جدّية الطعن إلى اللجنة الثلاثية والتى قد تحرم الموظف من اللجوء للمحكمة إذا ماقدرت بالإجماع أن طعنه غير جدّى ، وينتقد الدكتور **عصام زناتى** هذا الإتجاه من جانب المنظمة ويرى سيادته – ونتفق معه – أنه لايجب أن نسلـّم للجنة الطعن بسلطة تفوق إرادة المحكمة ، وأنه يجب منح المحكمة سلطة النظر مرة أخرى فى القرار الصادر بالإجماع والتصدى لموضوع الدعوى ، أما المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية – وحسنا فعلت – فلم تأخذ بأى من النظامين وهو الأكثر تمشيا مع مصلحة الموظفين .



وفى حالة ماإذا خسر الطاعن دعواه يجوز الحكم عليه بمصادرة كل أو بعض هذه الكفالة[1]

ويودع الطاعن عدد كافى من صور العريضة والمذكرة وحافظة المستندات سكرتارية المحكمة ، ويمكن للطاعن أن يلحق بصحيفة الدعوى تقرير مفصل بإدعاءاته وقد تقوم السكرتارية بالتدخل لتصحيح صحيفة الدعوى خلال المدة المحددة للطعن .

ويجب أن تقدم المستندات فى حافظة يبيّن فيها تاريخ كل مستند ومضمونه [2] ، وتقدم صور من الحافظة بقدر عدد الخصوم ، ويحفظ أصل الحافظة والمستندات بملف الدعوى ، ويجوز أن تقدم المستندات بلغة أجنبية على أن تكون مشفوعة بترجمة لها باللغة العربية ، ولصاحب الشأن أن يرفق بالحافظة صور المستندات مصدقا عليها على أن تحمل توقيع مقدمها أو نائبه .

ويقوم سكرتير المحكمة [3] بإرسال صورة من عريضة الدعوى ومرفقاتها إلى الأمانة العامة للجامعة فى ميعاد لايتجاوز **خمسة عشر يوما** من تاريخ تقديمها ، ويبدأ تاريخ التقديم بمجرد أن يوقع الموظف المختص بالأمانة العامة على أصل العريضة توقيعا واضحا مؤرخا يفيد الاستلام .

---

١ – المادة ١٩ من النظام الأساسى للمحكمة ، القضاء الدولى الإدارى – د. عصام زناتى – دار النهضة العربية . ١٩٩٤ – ١٩٩٥ . ص٩٢ ، ص٩٣ . أنظر كذلك الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

٢– المادة ١٢ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣– المادة ١٣ من النظام الداخلى للمحكمة .



ويقدم كل طلب يرفع للمحكمة إلى السكرتارية ابتداء بموجب عريضة موقعة من محام مقيد بجدول المحامين المقبولين للمرافعة أمام محاكم الاستئناف أو محكمة النقض بدولة المقر أو من هم فى درجتهم من محاميّ دول الجامعة العربية [1] ، ويعتبر مكتب المحامى الذى يوقـّع عريضة الدعوى أو من ينوب عن ذوى الشأن فى تقديم ملاحظاتهم محلا مختارا لهم مالم يعيّنوا محلا مختارا غيره [2] .

وعلى الأمانة العامة للجامعة أن تودع سكرتارية المحكمة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلامها برفع الدعوى صورة من القرار موضوع الدعوى ومذكرة مشفوعة بالمستندات والأوراق والملفات المؤيدة لرد الأمانة على موضوع الدعوى [3] ، وللمدعى أن يودع سكرتارية المحكمة مذكرة بملاحظاته على رد الأمانة العامة مشفوعة بالمستندات وذلك فى المهلة التى يحددها له المفوّض إذا رأى وجها لذلك .

وفى حالة .. المدعى فيحق للأمانة العامة أن تودع مذكرة تتضمن تعليقها على ماأورده الطاعن من ملاحظات مشفوعة بالمستندات فى مدة مماثلة ، ولرئيس المحكمة عند الضرورة أن يصدر أمرا غير قابل للطعن بتقصير هذه المدد (أى مدد الرد والملاحظات على الرد من جانب الطاعن والأمانة العامة) بشرط إخطار ذوى الشأن خلال ثمانى وأربعين ساعة من

١- المادة العاشرة من النظام الداخلى للمحكمة ، وكذا د. عصام زناتى - القضاء الدولى الإدارى - دار النهضة العربية - ١٩٩٤ - ١٩٩٥ - ص ٩٤ ومابعدها .

٢- المادة ١٤ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣- المادة ١٥ من النظام الداخلى للمحكمة.



تاريخ صدوره ، ويسرى هذا الميعاد المقصّر من تاريخ تسلـّم الأمانة العامة لعريضة الدعوى أو من تاريخ إشعارها بالأمر الصادر بتقصير هذه المواعيد .

وتقوم سكرتارية المحكمة خلال **ثمانى وأربعين ساعة** من إيداع رد الأمانة العامة أو **خلال ثمانى وأربعين ساعة من انقضاء الثلاثين** يوما الممنوحة للأمانة العامة بتقديم صورة من القرار موضوع الدعوى بإرسال ملف الدعوى إلى المفوّض – والذى يقوم بعمله فى جميع مراحل الدعوى تحت الإشراف الإداري لرئيس المحكمة [١] – ليتولى تحضير الدعوى وتهيئتها للمرافعة [٢] .

ويقوم المفوّض أثناء تحضير الدعوى باستدعاء ذوى الشأن أو تكليفهم بتقديم مذكرات أو مستندات تكميلية ، وله أن يتصل بالإدارات المعنية وغير ذلك مما تقتضيه إجراءات تحضير الدعوى – كل ذلك فى أجل يحدده لذلك ، ولايجوز له تكرار التأجيل لسبب واحد إلا إذا رأى مقتضى لذلك فى سبيل تهيئة الدعوى[٣] .

وللمفوّض أن يعرض تسوية النزاع على الأطراف على أساس المبادىء القانونية التى استقر عليها قضاء المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية خلال أجل يحدده ، فإذا ما تمت التسوية أحيلت إلى المحكمة [٤] ، وفى حالة عدم

١- المادة ٢٢ من النظام الداخلى للمحكمة.

٢- المادة ١٧ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣- المادة ١٨(١، ٢) من النظام الداخلي للمحكمة .

٤- المادة ١٩ من النظام الداخلي للمحكمة .



قبول الأطراف للتسوية فإن المفوض يودع تقريرا - بعد إتمام تهيئة الدعوى - يحدد فيه وقائع الدعوى والدفوع التى يثيرها الطرفين ويبدى رأيه مسببا ويحيل ملف الدعوى للمحكمة [1] ، ويحق للخصوم ولمحاميهم أن يطلعوا على تقرير المفوض ، وأن يطلبوا صورة منه [2] .

وفي حالة إيداع مستند إضافى ملف الدعوى بعد تقديم تقرير المفوّض وقبل إحالة الدعوى للجلسة يجب إخطار الطرف الآخر حتى يتمكن من الإطلاع عليه .

ويقوم رئيس المحكمة بفحص ملف الدعوى ، وله استدعاء من يراه لاستيضاح النواحى الإدارية أو الفنية ، كما يجوز لرئيس المحكمة أن يعيد ملف الدعوى إلى المفوّض مرة أخرى لاستكمال عناصر الدعوى وتقديمه للرئيس مرة أخرى .

ولرئيس المحكمة ان يطلب مايراه لازما من ايضاحات من الخصوم أو من المفوّض ، وله أن يأذن للخصوم بتقديم مذكرات تكميلية أو مستندات إضافية خلال فترة يحددها إن رأى ضرورة لذلك [3] ، ويجوز إبداء الدفوع والأسباب المتعلقة بالنظام العام فى أى وقت ، كما يجوز للمحكمة أن تقضى بها من تلقاء نفسها [4] .

١- المادة ٢٠ من النظام الداخلي للمحكمة .

٢- المادة ٢١ من النظام الداخلي للمحكمة .

٣- المادة ٣٤ / ١ من النظام الداخلي للمحكمة .

٤- المادة ٣٤ /٢ من النظام الداخلي للمحكمة .



ويقوم الرئيس – بعد التأكد من استكمال ملف الدعوى بتحديد تاريخ الجلسة التى ستنظر فيها الدعوى على أن تقوم سكرتارية المحكمة بإبلاغ ميعاد نظر الدعوى لذوى الشأن قبلها **بثلاثين يوما** على الأقل [1] .

وللأطراف تقديم مستندات أو وسائل دفاع جديدة فى الجلسة بشرط أن يطـلع عليها الخصم الحاضر أو نائبه ، ولكل من الخصمين طلب التأجيل للرد علي هذه المستندات ، وفى حالة غياب الخصمين وجب تأجيل الدعوى لحين إشعارهما بتقديم هذه المستندات وتمكينهما من الإطلاع والتعقيب عليها ، وفى هذه الحالة على المحكمة أن تجرى تحقيقا تكميليا أو تكلف المفوض بإجرائه [2].

ولايجوز للمدعى تقديم طلبات عارضة خلال نظر الدعوى إلا إذا كانت مرتبطة بالطلب الأصلى ولمواجهة ظروف طرأت بعد رفع الدعوى ، وتخضع هذه الطلبات العارضة للميعاد المقرر لرفعها ، وتقدم الطلبات العارضة بعريضة أو شفاهة بالجلسة فى حضور الخصم مع إثباتها بمحضر الجلسة ، ولايجوز قبولها بعد إقفال باب المرافعة ، ويتعين على المحكمة أن تجرى تحقيقا تكميليا فى الجلسة بشأن الطلبات العارضة أو تكليف المفوض بإجراؤه[3] ، ويجب فى الحالتين سماع رد الأمانة العامة على هذه الطلبات ، وفى جميع الأحوال لاتقبل الطلبات العارضة بعد إقفال باب المرافعة [4] .

١- المادة ٢٤ من النظام الداخلي للمحكمة .

٢- المادة ٢٩ /١ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣-المادة ٢٩ من النظام الداخلى للمحكمة .

٤- المادة ٣٩ (١ ،٢ ، ٣) من النظام الداخلى للمحكمة .



وللمحكمة [1] أن تطلب من أحد الخصوم فى أى مرحلة من مراحل الدعوي إيداع مستندات تراها ضرورية ، وفى حالة طلب أى مستندات من الإدارة ورفض الإدارة إطلاع المحكمة عليها لسريتها – وهذا من حقها – فإنه لايجب أن يضار الطاعن بهذا المسلك.

وللمحكمة أيضا أن تطلب تقديم أدلة أخرى أو تأمر بأى إجراء للحصول على معلومات ترى ضرورة الحصول عليها للنظر فى الدعوى كإجراء تحقيق تكميلى مثلا بمعرفتها أو بمعرفة أحد أعضائها أو حتى عن طريق الاستعانة بأحد المفوضين لإجرائه ، ولها كذلك (أى المحكمة) أن تستبعد بعض الأدلة أو تحدّ من الشهادات ووسائل التحقيق الأخرى إذا قدرت أنها غير مؤثرة فى الدعوى [2] ، ولها أيضا أن تؤجل نظر الدعوى لدور مقبل إذا رأت مقتضى لذلك [3] .

وللمحكمة أن تقدر الأدلة ووسائل الإثبات وكفايتها للنظر فى الدعوى ، ولايوجد بيان هرمى أو نوعى للأدلة التى يقدمها الخصوم أمام المحكمة ، وللمحكمة أن تستبعد بعض الأدلة إذا رأت لذلك مقتضى ، ولا تتقيد المحكمة بقواعد الإثبات المقررة فى القانون الخاص فلها (أى المحكمة) – بناءا على

---

١ – يجدر بالذكر أن المحكمة عند نظرها للدعوى تفصل فى الدفوع المتعلقة بولايتها وتنظر كذلك فى الطلبات العارضة وفى طلبات التدخل (المادة ٢٥ من النظام الداخلى للمحكمة) .

٢- المادة ٣٥ الفقرة (١ ، ٢) من النظام الداخلى للمحكمة .

٣- المادة ٣٦ من النظام الداخلى للمحكمة .



مبدأ دليل مقدم من أحد طرفى الدعوى إلقاء عبء الإثبات على الطرف الآخر وتقدير الأثر المترتب على عجزه عن النهوض بالإثبات [1] .

والأصل أن إجراءات نظر الدعوى تتم علانية إلا إذا رأت المحكمة لظروف استثنائية أو بناءا على طلب أحد الخصوم أن تجعلها سرّية محافظة على النظام العام أو مراعاة للآداب أو لحرمة الوظيفة العامة [2] .

ورئيس المحكمة هو المنوط به ضبط وإدارة الجلسة ، وللمحكمة – ولو من تلقاء نفسها – محو العبارات الجارحة أو المخالفة للآداب أو النظام العام من أى من أوراق المرافعات أو المذكرات [3] ، وتتحقق المحكمة كذلك من ثبوت الشروط الشكلية اللازمة لقبول الدعوى ، وتثبت المحكمة مايقع فى الجلسة من أقوال أو طلبات أو تنازل أو اعتراف من الخصوم ، وكذا مايحدث بينهم من تنازل أو صلح [4] ، وتفصل المحكمة كذلك فى كل طلب يتعلق بتأجيل القضية [5].

وللمدعى أن يدافع عن وجهة نظره إما بنفسه شفاهة أو بمذكرات ، وإما بواسطة أحد المحامين ، وللمحكمة أن تحدّ من المرافعات الشفوية بما يكفل عدم خروجها عما تضمنته المذكرات أو لمجاوزتها لما تطلبه من

١- المادة ٣٥ /٣ من النظام الداخلى للمحكمة .

٢- المادة ٤٢ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣- المادة ٤٣ من النظام الداخلى للمحكمة .

٤- المادة ٢٧ (١ ، ٢) من النظام الداخلى للمحكمة .

٥- المادة ٢٨ /٣ من النظام الداخلى للمحكمة .



إيضاحات ، وينوب عن الأمانة العامة للجامعة موظف قانونى أو قد يمثلها أحد المحامين المخولّين صفة الترافع أمام المحكمة فيفوض فى الدفاع عن وجهة نظرها [١] .

وللمدّعى أن ينزل عن الحق المطالب به مالم يعترض المدعى عليه وتكون له مصلحة جدّية فى الاعتراض ، وعلى المحكمة إثبات التنازل عن الدعوى فى محضر الجلسة وتحكم بانتهاء الخصومة [٢] ، كذلك للأمانة العامة قبل قفل باب المرافعة أن تسلـّم بطلبات الخصوم أو ترجع عن القرار المطعون فيه وبذلك تقضى المحكمة بانتهاء الخصومة [٣].

وعقب نظر الدعوى تصدر المحكمة حكمها بعد مداولة سرّية تقتصر على الأعضاء فقط ، ولايجوز أن يشارك فى المداولة غير الأعضاء الذين سمعوا المرافعة وإلا كان الحكم باطلا [٤] ، ويصدر الحكم بأغلبية الأعضاء المشاركين فى المداولة [٥] .

وتودع مسودة الأحكام المشتملة على أسبابها قبل جلسة النطق بالحكم ، ويتم ذلك بتسليمها لرئيس الجلسة وإلا كان الحكم باطلاً ، وتنطق الأحكام علانية بمنطوقها وأسبابها وإلا كانت باطلة ، ويوقع رئيس الجلسة

١- المادة ٣٠ من النظام الداخلى للمحكمة.

٢- المادة ٤٠ (١ ، ٢) النظام الداخلى للمحكمة.

٣- المادة ٤١ من النظام الداخلى للمحكمة.

٤- المادة ٤٥ من النظام الداخلى للمحكمة .

٥- المادة ١/١٣ من النظام الأساسى والمادة ٤٦ من النظام الداخلى للمحكمة .



وسكرتيرها على نسخة الحكم الأصلية والمشتملة على وقائع الدعوى والأسباب والمنطوق وتحفظ في ملف الدعوى [1].

وتكون الأحكام **مسبّبة** ، ويجب أن تشتمل على أسماء القضاة الذين إشتركوا في إصدارها ، ولايجوز أن يثبت في الأوراق أو الحكم مايخالف رأى الأغلبية ، وهذا الإتجاه لانتفق معه إذ أن إدراج الآراء المخالفة يثرى العملية القضائية والبحث العلمي في المسائل القانونية مما يساهم في تطوير القانون الدولي الإدارى أسوة بالآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية فكثيرا مانرى أن الآراء المنفردة تثير نقاط تستحق البحث والدراسة [2] .

وتحرر الأحكام من **نسخة واحدة** تودع في محفوظات المحكمة وتسلم صورة طبق الأصل من الحكم إلى كل طرف من أطراف الدعوى ، وكذا لكل ذى مصلحة بناء على طلبه [3] .

وتحوز الأحكام الصادرة من المحكمة قوة الشيء المقضى به ، وتحوز الأحكام الصادرة بالإلغاء حجية على الكافة [4] ، وللمحكمة أن تلزم الأمانة العامة للجامعة عند الحكم عليها ببعض أتعاب المحاماه ونفقات الخبرة التي تحملها المدعى [5] .

١- المادة ٤٨ (١ ، ٢) من النظم الداخلي للمحكمة.

٢ - المادة ٤٦ من النظم الداخلي للمحكمة .

٣ - المادة ١٣ (١،٢،٣) من النظام الأساسي للمحكمة .

٤- المادة ٤٤ من النظم الداخلي للمحكمة .

٥- المادة ٤٩/٢ من النظم الداخلي للمحكمة .



وفى حالة رفض المحكمة النظر فى الدعوى ابتداء لأى سبب من الأسباب (كعدم جدّية الطعن أو عدم وجود حق للطاعن ... إلخ) يجوز لها (أى المحكمة) أن تلزم رافعها بأداء رسم معين [١] .

الشهود والخبراء :

يتم اللجوء للشهادة غالبا عندما يتعلق الأمر بدعوى انحراف فى السلطة ، ففي مثل هذه الحالة قد يصعب استخلاص الدليل من المستندات والوثائق .

وللمحكمة أن تتخذ من تلقاء نفسها التدابير اللازمة للتحقيق كتعيين الخبراء وسماع الشهود والإطلاع على الملفات والانتقال ، ولها أن تطلب من الأمانة العامة للجامعة تقديم التقارير والملفات اللازمة ، ولها كذلك استدعاء الموظفين المختصين لاستجلاء بعض النواحي اللازمة للفصل فى الدعوى [٢] .

والشهادة قد تكون شفاهة أو كتابة ، أو قد تقوم المحكمة بسماعها فى جلسة مغلقة ، ويؤدى الشاهد يمينا قانونية قبل الإدلاء بشهادته [٣] ، ويلتزم الشاهد عادة بالإجابة على الأسئلة المطروحة عليه [٤] .

١- وقد تكفلت المادة ١١ من النظام الداخلي للمحكمة بتحديد هذا الرسم .

٢- المادة ٣١ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣ – يؤدى الشاهد اليمين التالية " أقسم بالله العظيم أن اقول الحق كل الحق ولاشيء غير الحق " ، ويؤدى الخبير اليمين التالية " أقسم بالله العظيم أن أؤدى شهادة مطابقة لإعتقادى الصادق " (المادة ٢/٢٣ من النظام الداخلي للمحكمة) . د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ ، ص ١٤٥ .

٤- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤– ١٩٩٥– ص ١٥٢ .



وللمحكمة أيضا الاستعانة بالخبراء لاستجلاء واستيضاح أى مسألة ترى أنه من اللازم استيضاحها لنظر الدعوى ، ويؤدى الخبير قبل مباشرة مهمته يمين بين يدى رئيس المحكمة أو من يندبه لذلك من أعضاء المحكمة أو المفوّضين ، وعلى المفوّض أو المحكمة أن تبيّن حدود مهمة الخبير والتدابير التى يؤذن له فى إتخاذها وأن تقدر الأمانة التى يجب إيداعها خزانة المحكمة لحساب مهمته [١] ، وللمحكمة أن توجه الأسئلة للشهود والخبراء وكذا لأطراف الدعوى أو ممثليهم مناقشتهم عن طريق رئيس المحكمة [٢] .

القانون الواجب التطبيق أمام المحكمة :

تطبق المحكمة القانون الوطنى لإحدى الدول فى حالة إحالة عقد التشغيل إليها ، أو قواعد وأحكام القانون الداخلى للمنظمة والتى تتضمن أحكام النظام الأساسى للموظفين وكذا عقود التشغيل واللوائح والقرارات الإدارية التى تنظم مركز موظفيها ، وفى حالة عدم وجود نص تطبق المحكمة قواعد العدل والإنصاف والمبادىء العامة للقانون [٣] .

التدخل فى الدعوى :

ويجوز لكل ذى مصلحة أن يتدخل فى الدعوى مؤيدا لطلبات أحد الخصوم ، وفى حالة عدم قبول الطلب الأصلى يتم رفض طلب التدخل ،

١- المادة ٣٢ من النظام الداخلي للمحكمة .

٢- المادة ٣٣ /١ من النظم الداخلى للمحكمة .

٣-المادة ٢٠ من النظام الأساسي للمحكمة .



ويكون التدخل بعريضة مستقلة تودع سكرتارية المحكمة وتبلغ للخصوم قبل يوم الجلسة ، ولايقبل التدخل بعد إقفال باب المرافعة.

وللمحكمة أن تدخل في الدعوى من ترى لزوم تدخله فيها ، ولها أن تكلف السكرتارية بإبلاغ ملخص واف من طلبات الخصوم إلى أي شخص ترى لمصلحة العدالة أو لإظهار الحقيقة أن يكون على علم بها ، ويتعين في الحالتين تأجيل الدعوى لحين إتمام ذلك [1] .

ضم الدعاوى :

وللمحكمة ضم عدة دعاوى مقامة من مدع واحد إذا قام بينها ارتباط أو مماثلة تبرر قضاءها فيها بحكم واحد ، ولها ضم دعاوى بالطعن في قرار واحد [2] ، كما يجوز أيضا أن تضم عدة دعاوى بالطعن على قرار واحد نظرا لتعلق هذه الطعون بموضوع واحد ، ويكون معيار الضم غالبا وحدة الطلبات والدفوع ووحدة الوقائع المرتبطة بها .

١- المادة ٣٨ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الداخلي للمحكمة . د. عصام زناتي – القضاء الدولي الإداري – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٤٤ .

٢- المادة ٣٧ من النظام الداخلي للمحكمة .



مضمون أحكام المحكمة :

وتقضى المحكمة إما :

١- بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه [١] .

٢ – بتنفيذ الالتزام الذي أخلــت الإدارة (أو أغفلت) القيام به .

٣ – إحالة الأمر مرة أخرى لإدارة المنظمة لتصحيح الإجراءات .

٤- الــتــعــويــض : فالمحكمة تقرر التعويض إذا مارأت أن إلغاء القرار المطعون عليه أو تنفيذ الالتزام الذى يتمسك به الطاعن غير ممكن ، فالاختيار بين الإلغاء والتعويض يكون للمحكمة حسب تقديرها للموقف .

ويتشابه مضمون أحكام المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية مع أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فالمحكمة (أى محكمة الجامعة) لايجوز لها أن تصدر أحكاما تنطوى على تدخل فى صميم عمل الإدارة وإصدار تعليمات إليها ، ويرتبط ذلك بمبدأ الفصل بين السلطات والاعتراف للإدارة بالسلطة التقديرية فدور المحكمة دائما هو محاولة كبح جماح الإدارة وإصلاح الضرر وليس الحلول محلها ، وإذا كان النظام الأساسى للمحكمة يسمح لها بإصدار " **الأمر بتنفيذ التزام** " فإن ذلك لايعنى منح المحكمة سلطة إصدار أوامرها للإدارة .

١- المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة . د. عصام زناتى – القضاء الــدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٦٨ .



الأثر النسبى للأحكام وتنفيذها :

أحكام المحكمة نهائية واجبة النفاذ ولها قوة الشيء المقضي به مع مراعاة أن الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة [١] ، وتصدر المحكمة أحكامها بأغلبية أصوات الأعضاء ، وتكون الأحكام مسبّبة .

والأصل أن أحكام المحكمة نهائية ولايجوز الطعن عليها أمام جهة قضائية أعلى ، إلا أن ذلك لايحول دون طلب الخصوم تفسير ماوقع فى منطوق حكم المحكمة من غموض أو إيهام [٢] ، أو فى حالة إغفال المحكمة الرد على بعض الدفوع أو المسائل المطروحة أمامها

وتتولى المحكمة – من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم – تصحيح مايقع فى منطوقها من أخطاء مادية بحتة كتابية أو حسابية ، ويقوم كاتب المحكمة بالتصحيح على نسخة الحكم الأصلية ويوقعه هو ورئيس الجلسة ، ويتم إبلاغ التصحيح لذوى الشأن [٣] .

ويمكن الطعن في أحكام المحكمة بطريق التماس إعادة النظر بسبب تكشف واقعة حاسمة في الدعوى كان يجهلها الطاعن حتى صدور الحكم على

١- المادة ٤٤ من النظام الداخلي للمحكمة.

٢- المادة ٥١ من النظام الداخلى للمحكمة . وكذا د. عصام زناتى – القضاء الـدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ١٩٣ .

٣- المادة ٥٠ من النظام الداخلى .



ألا يكون هذا الجهل ناشئا عن إهمال منه ، ويرفع الالتماس بصحيفة تشمل بيان الحكم الملتمس فيه وأسباب الالتماس وإلا كانت باطلة .

ويجب أن يقدم الالتماس خلال ستين يوما من تاريخ تكشف الواقعة الجديدة ، ولا يقبل التماس إعادة النظر بعد سنة من تاريخ صدور الحكم ؛ ويجوز للمحكمة في حالة رفض الالتماس أن توقع غرامة على الملتمس [1] .

ويقع عبء تنفيذ الحكم على عاتق الأمانة العامة ، ويجب أن يتم ذلك خلال مدة معقولة من إبلاغها بالحكم [2] ، فالمحكمة بنتهى دورها عند إصدار الحكم وليس لها أن تنظر فى إجراءات تنفيذه إذ إن ذلك يتعارض مع وظيفتها القضائية [3] .

---

١ - المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة وكذا المواد ٥٢ ، ٥٣ (١ ، ٢) من النظام الداخلي للمحكمة .

٢- المادة ٥٤ من النظام الداخلى للمحكمة .

٣ - تنشىء المحكمة فى أول كل سنة ميلادية سجلات خاصة بالدعاوى وتحضيرها وقيد طلبات صور الأحكام وحصر نسخ الأحكام وحفظ القضايا وقيد الرسوم والكفالات والإيرادات [المادة ٥٦ (١ - ٧) من النظام الداخلى للمحكمة] .



- المبادىء القانونية المستخلصة من بعض الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية (١) :

أولا : مبادىء عامة : -

الأصل أن إختصاص المحكمة محدد بما جاء في نظامها الأساسي من شروط وقيود وبالتالي فلا إختصاص للمحكمة بما لم يرد النص عليه فأحكام النظام الأساسي لموظفي الجامعة ليس لها أي علاقة أو تأثير على إختصاص المحكمة توسيعا وتضييقا وبالتالي فإن القواعد المقررة لإختصاص المحاكم تفسر تفسيرا ضيقا حتى لو كان ذلك لا يحقق ضمانة تكفل حماية حقوق الموظفين في مواجهة الإدارة (٢) .

ثانيا : ولاية المحكمة : -

القواعد الإجرائية المنظمة للإختصاص الوظيفي للمحكمة متعلقة بالنظام العام وتقوم على تحقق وضع إجرائي معين ، ولا يكتمل هذا الوضع الإجرائي إلا بصدور قرار الأمين العام للجامعة بقبول طلب الهيئة المنبثقة عن الجامعة امتداد ولاية المحكمة الإدارية للجامعة إلى منازعات موظفيها (٣) .

١- د. جمال طه ندا - الموظف الدولى - دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٨٦ - ص ٣٢٨ ومابعدها.

٢- حكم المحكمة الصادر بتاريخ ١٩ أكتوبر ١٩٦٦ في الدعوى رقم ٨ لسنة ١ ق .

٣ - حكم المحكمة في الدعوة رقم ١٧ لسنة ١٠ ق بتاريخ ٢٥ / ١١ / ١٩٧٦ ، حكم المحكمة في الدعوى رقم ٢٢ لسنة ١١ ق بتاريخ ١٧ / ١١ / ١٩٧٧ ، حكم المحكمة في الدعوى رقم ١٠ لسنة ١١ ق بتاريخ ١٧ / ١١ / ١٩٧٧ .



ثالثا : المباديء التي توضح حدود الرقابة القضائية للمحكمة على القرارات الإدارية الصادرة في شأن الموظفين : -

أ - سبب القرار الإداري :

والسبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تنشأ فتحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني معين وهو محل القرار وذلك ابتغاء الصالح العام وهو غاية القرار الإداري .

وإذا كان الأصل أن الجهة الإدارية غير ملـتزمة بإبداء أسباب قرارها إذا لم يلـزمها القانون بذلك ، وأنه يفترض في القرار الغير مسبب أنه قام على سبب صحيح يبرره إلا أنه إذا ما أفصحت الجهة الإدارية عن أسباب محددة أقامت عليها قرارها فللقضاء الإداري في سبيل إعمال رقابته على هذه القرارات أن يفحص في هذه الأسباب ومدى جديتها ومطابقتها للقانون ، فإذا ما تبين عدم صحة الوقائع أو كان تكييف الوقائع لايفضي إلى النتيجة التي يتطلبها القانون لإصدار القرار المطعون فيه بذلك تكون الأسباب التي قام عليها القرار غير قانونية ويكون القرار فاقدا لركن أساسي من أركانه وهو ركن السبب مثال لذلك الدعوى رقم ١٣ لـسنة ١١ ق والتي أقامتها إحدى موظفات مجلس الوحدة الاقتصادية ضد أمين عام المجلس حيث أشارت المحكمة في معرض الأسباب التي ضمنتها حكمها أنه إذا كان القرار قد أتخذ خلال مقاضاة المدعية للجهة الإدارية في شأن من شئون حقوقها الوظيفية وأن الإدارة سارعت إلى إنهاء خدمتها بعد إقامة دعواها فإن ذلك يمثل إساءة لاستعمال السلطة من جانب الإدارة ومن ثم يكون من الأجدر إلغاء القرار المطعون فيه .



ب – وقف تنفيذ القرار الإداري :

ويشترط لقبول وقف تنفيذ القرار الإداري توافر ركنين أساسيين أولهما الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها ، والركن الثاني وهو الجدّية بأن يكون الطلب قائم على أسباب جدّية ترى معها المحكمة إلغاء القرار عند الفصل في موضوع الدعوى (١) .

رابعا : – المبادىء الخاصة لشئون الموظفين :

تعريف الموظف الدائم :

وطبقا للمحكمة الإدارية فإن الموظف الدائم هو: " كل من يشغل وظيفة دائمة ولازمة في المرفق أو الجهاز فلا يكون العمل الذي يسند إليه عارضا أو مؤقتا بحكم طبيعته ، ولا يؤثر في ذلك كون شغل هذه الوظيفة محددا بمدة معينة أم لا " .

تكييف العلاقة بين جميع الموظفين :

استقر قضاء المحكمة منذ إنشائها على أن العلاقة بين جامعة الدول العربية وموظفيها هي علاقة تنظيمية وليست تعاقدية فمركز الموظف في الجامعة لائحي تنظمه اللوائح التي يصدرها مجلس الجامعة وليس تعاقدي ،

١- حكم المحكمة في الدعوى رقم ١٣ لسنة ١١ ق وحكمها في الدعوى رقم ١٤ لسنة ١١ ق.



ويترتب على ذلك أن للجامعة أن تعدل في مركز موظفيها وفق مقتضيات مصلحة المنظمة ودون الحصول على موافقة هؤلاء الموظفين .

حقوق الموظف :

أ - التثبيت في الوظائف الدائمة يعتبر تعيينا وليس نقلا ويترتب على ذلك ضرورة توافر جميع الاشتراطات والمسوغات اللازمة للتعيين.

ب - تحديد الأقدمية فالإدارة لاتملك أي سلطة تقديرية في خصوص تحديد الأقدمية فالأقدمية تحدد بنصوص القانون .

ج - إسترداد المبالغ التي صرفت كمرتبات للموظف الذي يرتكب تصرفا يترتب عليه المساس بأموال الجامعة أو تضييع حقوق أستحقت له وذلك طبقا لقرار مجلس الجامعة رقم ٣١ / ١١ بتاريخ ١٥ / ٩ / ١٩٧٣ ، ويجب على القاضي أن يراقب الوقائع حتى يتأكد من صحة تكييفها وسلامة تطبيق الحكم عليها .

د- تقدير كفاية الموظف : الإجراءات الشكلية التي رسمتها النصوص القانونية بشأن تقدير درجة كفاية الموظف تعتبر من الإجراءات الجوهرية التي يترتب على إغفال أحدها البطلان [١] .

١- حكم المحكمة الإدارية في الدعوى رقم ١٤ لسنة ١٠ ق بتاريخ ٢٥ / ١١ / ١٩٧٦ .



هـ- ترقية الموظف : وتتم الترقية من درجة سكرتير ثالث فما فوقها بالاختيار فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في المفاضلة بين أقدر المرشحين لشغل هذه الدرجات على أساس الكفاية ، ولا يقيد هذه السلطة إلا عدم الانحراف بها .

و- انتهاء خدمة الموظف : وتنتهي خدمة الموظف بفقده أسباب صلاحيته للوظيفة ، فالأمين العام له أن ينهي خدمة الموظف المعيّن تعيينا دائما أو مؤقتا إذا دل سلوكه أو نشاطه على أنه لايرقى إلى مستوى الصفات المطلوبة لشغل الوظيفة أو إذا ثبت أن خدماته غير مرضية وفقا للمعايير المطلوبة وذلك بعد عرض الموضوع على لجنة شئون الموظفين [1] لبحثه وتقديم تقرير عنه وبشرط عدم الغلو فى ذلك لأنه لابد أن يتلاءم الجزاء الموقع على الموظف بالفصل مع جسامة المخالفة المنسوبة إليه ، كل ذلك مع مراعاة أن يتم الفصل وفقا لأحكام النظام الأساسي لموظفي الجامعة وعدم إغفال إجراء جوهري في ذلك ، وكذا عدم توقيع أكثر من جزاء تأديبي على الموظف على فعل واحد ارتكبه [2].

١- هذا بخلاف لجنة المسابقة (والخاصة باختيار المرشحين للوظائف الشاغرة) والتى تتألف من خمسة أعضاء أصليين وثلاثة احتياطيين جميعهم من موظفى الأمانة العامة من الفئتين الأولى والثانية ، ويصدر الأمين العام قرار تشكيلها متضمنا تحديد رئيس اللجنة ونائبه ، وللأمين العام أن يضم إلى لجنة المسابقات من يرى الاستعانة به من خارج الأمانة العامة (المادة ١٢ من اللائحة التنفيذية الخاصة بالنظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية) .

٢- حكم المحكمة رقم ١٨ لسنة ١٠ ق بتاريخ ٢٥ / ١١ / ١٩٧٦ .



ز- إلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف : ويترتب على هذا الإلغاء إعادة المدعي إلى وظيفته مع استحقاقه كافة المزايا الوظيفية والمالية المترتبة على إلغاء القرار ، ولكن ذلك لا يعني أن الموظف المفصول له الحق في المطالبة بمرتبه خلال مدة الفصل إذ أن الأجر مقابل العمل ، وإنما ينحصر حق الموظف فى المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقته بسبب قرار الفصل غير المشروع ، ولا يلزم أن يكون هذا التعويض مساويا لمرتب الموظف بل يتم تقدير هذا التعويض طبقا لظروف كل حالة على حدة .

خامسا : مدى إعمال المحكمة للقياس في أحكامها :

والمتتبع للأحكام التي أصدرتها المحكمة يجد أنها لم تسر على وتيرة واحدة بالنسبة لمبدأ القياس فتارة تتبنى هذا المبدأ وتعزف عنه تارة أخرى [1] .

سادسا : اعتماد المحكمة لقواعد العدل والإنصاف في أحكامها :

فطبقا لنص المادة الـــ٢٠ من النظام الأساسي للمحكمة تفصل المحكمة في موضوع الدعوى وفقا لقواعد العدل والإنصاف في حالة عدم وجود نص يحكم الواقعة [2] .

١- حكم المحكمة في الدعوى رقم ٢ لـسنة ٤ ق بتاريخ ٢ / ١٠ / ١٩٦٩ ، وحكـم المحكمـة رقم ١٠ لسنة ١ ق بتاريخ ٩ / ١ / ١٩٦٦ .

٢- حكم المحكمة في الدعوى رقم ٢ لـسنة ١ ق بتاريخ ٩ / ١ / ١٩٦٦ .



سابعا : عدم قبول الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة على الوقائع السابقة على سريان النظام الأساسي للمحكمة :

وأشارت إلى ذلك المادة ٢١ للنظام الأساسي للمحكمة فالنظام الأساسي للمحكمة بدأ في السريان بمقتضى قرار مجلس الجامعة رقم ١٩٨٠ في ١٩٦٤/٣/٣١ [1] .

١- حكم المحكمة رقم ٢ لسنة ١ ق بتاريخ ٩ / ١٠ / ١٩٦٦ .



المبحث الخامس

المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولى [1]

The International Monetary Fund Administrative Tribunal (IMFAT)

تمهيـــــــد : أنشـــــأت المحكمـــة الإداريـــة لصندوق النقـــد الدولى لتكون محكمة ذات طابع قضائى تختص بالنظر فى قضايا موظفى

---

[1]- صندوق النقد الدولي International Monetary Fund (IMF)

ومقره واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية ، ويديره أعضاؤه الذين يشملون جميع بلدان العالم تقريباً بعددهم البالغ ١٨٤ بلدا. وجرى العرف أن يرأسه فرنسي، وصندوق النقد الـدولي هـو وكالة متخصصة من وكالات منظومة الأمم المتحدة ، وقد تبلورت فكرة إنشاء صندوق النقـد الدولي في يوليو١٩٤٤ أثناء مؤتمر للأمم المتحدة عقد في بريتون وودز بولاية نيوهامبـشير الأمريكية عندما إتفق ممثلو خمس وأربعين حكومة على إطار للتعاون الاقتـصادي يـستهدف تجنب تكرار كارثة السياسات الاقتصادية الفاشلة التي أسهمت في حدوث الكساد الكبيـر فـي الثلاثينات من القرن العشرين (والتى تكررت بصورة أكثر رعبا فـى نهايـة ٢٠٠٨ نتيجـة السياسات المالية الخاطئة التى إتخذتها المؤسسات المالية فى الولايـات المتحـدة الأمريكيـة ، ويرى الخبراء أن عام ٢٠٠٩ سيكون الأسوأ إقتصاديا) ، وفي ديسمبر ١٩٤٥ جاء صندوق النقد الدولي إلى حيز الوجود عند توقيع ٢٩ بلداً على اتفاقية تأسيسه ، وصندوق النقد الـدولي هو المؤسسة المركزية في النظام النقدي الدولي – أي نظام المدفوعات الدولية وأسعار صرف العملات الذي يسمح بإجراء المعاملات التجارية بين البلدان المختلفة ، ويعمل الصندوق على تعزيز سلامة الاقتصاد العالمي ويستهدف منع وقوع الأزمات في النظام عن طريـق تـشجيع البلدان المختلفة على اعتماد سياسات اقتصادية سليمة ، كما أنه – كما يتـضح مـن إسـمه - صندوق يمكن أن يستفيد من موارده الأعضاء الذين يحتاجون إلى التمويل المؤقـت لمعالجـة مايتعرضون له من مشكلات في ميزان المدفوعات ، كما يلعب الصندوق دور هام فى مجـال مكافحـة الإرهـاب وغـسيل الأمـوال . الموقـع الرسـمى لموسـوعة بريطانيكـا http://www.Britannica.com ، الموقـع الرسـمى لـصندوق النقـد الـدولى http://www.imf.org ، الموقـع الرسـمى لموسـوعة ويكيبيـديا http://www.wikipedia.org ، (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجـل http ://www.goole.com.eg) .



صندوق النقد الدولى[1] ، وقد يمتد إختصاص المحكمة ليشمل أى منظمة دولية[2] ، واللغة الرسمية للمحكمة هى اللغة الإنجليزية [3] ، وصدر النظام الأساسى للمحكمة فى ١٥/١٠/١٩٩٢[4] ، وأنشأت المحكمة رسميا فى ١٣/١/١٩٩٤ ، وصدرت اللائحة الداخلية للمحكمة فى ١٩٩٤ وتم تعديلها فى ٢٠٠٤[5]

تشكيل المحكمة :

وتتشكل المحكمة من خمسة قضاة من جنسيات مختلفة (رئيس

١- يجدر بالذكر أن المادة ١٩ من النظام الأساسى للمحكمة تنص على أنه لايجوز تعديل أى من مواد هذا النظام إلا بمعرفة مجلس محافظي الصندوق ، أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولى http://www.imf.org/external/imfat .

٢- ويتم ذلك بموجب إتفاقية بين الصندوق والمنظمة المعنيّة تتضمن قبول المنظمة لأحكام المحكمة وتحملها لما تقضى به من تعويضات . المادة ٢١ من النظام الأساسى للمحكمة.

٣- المادة ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٤- تنص المادة ٢٠ من النظام الأساسى للمحكمة (الفقرة ١ ، ٢) على أن المحكمة لاتختص بالنظر فى الطعون ضد أى إجراء إدارى قبل هذا التاريخ ، وتقبل المحكمة الدعاوى الخاصة بأى إجراء فى الفترة مابين هذا التاريخ وتاريخ إنشاء المحكمة وذلك فى خلال ثلاثة أشهر من انشاء المحكمة ، ويقصد بمصطلح أى إجراء إدارى – طبقا للمادة ٢ من النظام الأساسى للمحكمة – أى قرار فردي أو تنظيمي صادر عن إدارة الصندوق (ولايفوتنا أن نشيد باستخدام مصطلح " أى إجراء " فذلك يكفل حقوق ويضمن تحقيق العدل فى العلاقة بين الموظف وإدارة الصندوق) .

٥- وفقا لأحكام النظام الأساسى للمحكمة – المادة ١٠ فقرة ٢ – أصدرت المحكمة لائحتها الداخلية بالتصويت بأغلبية الأراء ، وتشمل هذه اللائحة تنظيم تقديم الطعون والإجراءات اللاحقة لذلك ، تدخل الأشخاص الذين قد تتاثر مصلحتهم بالأحكام ، الشهود والخبراء ، الأدلة والقرائن ، المسائل الأخرى المتعلقة بتشغيل المحكمة .



وعضوين مساعدين لرئيس المحكمة وعضوين آخرين احتياطيين يعين كل منهم لمدة عامين قابلة للتجديد) يكفي ثلاثة فقط للنظر في كل دعوى وإصدار الحكم فيها (أى الرئيس والعضوين المساعدين له) ، وفى حالة غياب أحد المساعدين يعين رئيس المحكمة أحد القضاة الاحتياطيين ، وفى حالة غياب الرئيس يحل محله أقدم القضاة والذى بدوره يحل محله أحد القضاة الاحتياطيين .

ويعين رئيس المحكمة بقرار من مدير الصندوق لمدة عامين وذلك بعد أخذ رأى جمعية الموظفين والمجلس التنفيذى ، ويجب ألا يكون رئيس المحكمة مرتبطا بأى علاقة توظف مع الصندوق سواء وقت تعيينه أو قبل ذلك ، يقوم رئيس المحكمة بمهام عدة فهو يترأس جلسات المحكمة ، ويعد تقرير سنوى بنشاط المحكمة [1]، ويشرف كذلك على أعمال المسجّل والذى – أى المسجّل – يخضع لرئاسته المباشرة .

ويقوم مدير الصندوق بتعيين عضوين مساعدين لرئيس المحكمة وعضوين آخرين احتياطيين ، ويجب أن يكون الرئيس والمساعدين والاحتياطيين من رعايا دولة من الدول الأعضاء بالصندوق وقت تعيينهم وأن يكونوا من ذوى الكفاءات والمؤهلين للتعيين فى أعلى المناصب القضائية ، ويجوز إعادة انتخاب الرئيس والمساعدين والاحتياطيين ، وفى حالة تعيين بديل لأى منهم يكمل العضو المعين مدة سلفه .

[1]- المادة ٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



ويعين مدير الصندوق الأفراد المعاونيين للمحكمة كالسكرتارية الذين يتبعون رئيس المحكمة ويخضعون لإشرافه ، ولا يجوز لهؤلاء المعاونيين إفشاء أى أسرار تتعلق بالعمل بالمحكمة ، وأعضاء المحكمة يتمتعون بالاستقلالية فلا يخضعون ولايتلقوا تعليمات من أى جهة أثناء قيامهم بوظائفهم (١) ، ويتحمل الصندوق ميزانية المحكمة (٢) .

وتعقد المحكمة دوراتها في المقر الرئيسي للصندوق (٣) طبقا للمواعيد - والتي يقوم الرئيس بالتشاور مع أعضاء المحكمة لتحديد مواعيد انعقاد هذه الدورات (٤) - المحددة باللائحة الداخلية للمحكمة .

وتنظر المحكمة في الدعاوى التي يقيمها : -

١ - كل موظف في البنك - حتى ولو إنتهي عقد عمله - وكذا أي شخص من ورثة الموظف.

٢ - كل شخص آخر يستطيع أن يثبت حقوقا ناشئة عن عقد الاستخدام أو حق يتصل بنصوص لائحة التوظف أو أي لائحة أخرى يمكن أن ينتفع بها الموظف.

١- المادة ٨ من النظام الأساسى للمحكمة .

٢- المادة ٩ من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- المادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة .

٤- المادة ٢١ (الفقرة ١) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



ويشمل إختصاص المحكمة الدعاوى الموجهة ضد أى إجراء إدارى [1] يؤثر على الطاعن فتنظر المحكمة في الطعون المتعلقة بعدم مراعاة شروط عقود العمل وأوضاع العمل ، ويشمل ذلك كافة نصوص نظام الموظفين ولوائحهم ، وفي حالة إثارة الخلاف حول إختصاص المحكمة تفصل المحكمة فى ذلك [2].

- نظر الدعوى : -

ترفع الدعوى بموجب طلب للمحكمة بعد أن يكون الطاعن قد استنفذ طرق الطعن الداخلى قبل اللجوء للمحكمة كرفض التظلم أو مرور **تسعين يوما** على التظلم المقدم لمدير الصندوق من قبل الطاعن وعدم الرد عليه خلال هذه المدة ، أو بعد مرور **ستين يوما** من إخطار الطاعن على إجابته لتظلمه من قبل الإدارة وعدم إتخاذ أى خطوات جدّية حيال ذلك ، كما يمكن أن يتم الإتفاق بين مدير الصندوق وصاحب الشأن على تخطى طرق الطعن الداخلى وطرح النزاع المثار بينهم على المحكمة مباشرة [3] .

---

[1]- المادة ٢ الفقرات (١ ، ٢) من النظام الأساسى للمحكمة.

[2]- المادة ٤ من النظام الأساسى للمحكمة.

[3]- المادة ٥ من النظام الأساسى للمحكمة.



وبديهى القول بأن تقديم الطعن لايؤثر على سريان القرار المطعون فيه ، ولايجوز الطعن فى القرار متى توصل الصندوق والطاعن لإتفاق لتسوية الخلاف حوله [1] .

ويتولى المسجّل استلام الطعون والوثائق والمستندات الخاصة بالقضايا التى تعرض على المحكمة ، وهو (أى المسجّـل) بصفته مسئول عن تنظيم حركة الوثائق والمستندات والإخطار بالمواعيد والإجراءات أمام المحكمة يقوم بإعلان الأطراف وتبادل المستندات مع الجهات ، ويقوم بإعداد ملف مستقل لكل قضية مثبت به ماتم فيها من الإجراءات التى إتخذت لإعداد القضية وتاريخها ، وكذا تاريخ ورود أو إرسال أى وثيقة تشكل جزءًا من هذه الإجراءات ، ويحضر المرافعات والمداولات الخاصة بنظر القضايا أمام المحكمة ، ويحتفظ بمدونات لها بتكليف من رئيس المحكمة .

ويقوم المسجّل – إلا إذا رأى رئيس المحكمة غير ذلك – بإعلان إدارة الصندوق فور تلقى الطعن بمضمون هذا الطعن والنقاط القانونية التى يثيرها دون ذكر لإسم الطاعن ، كما يقوم المسجّل كذلك بأى مهمة يكلفه بها رئيس المحكمة [2] .

وإذا رأى أحد أعضاء المحكمة – لسبب خاص – وجوب امتناعه عن الاشتراك في الفصل في قضية معينة كوجود علاقة شخصية أو قرابة أو علاقة عمل مع طرف من الأطراف ، أو فى حالة تناوله للقضية بصفة أخرى كخبير أو شاهد أو ممثل أومستشار لأى طرف أو أى سبب آخر يحول دون اشتراكه

---

[1]- المادة ٦ من النظام الأساسي للمحكمة.

[2] – المادة ٤ (الفقرات أ – ز) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



فى نظر القضية فعليه أن يتنحى من تلقاء نفسه عن النظر فى الدعوى ويخطر رئيس المحكمة بذلك [1] ، وفى حالة تنحى الرئيس يجلس أقدم المساعدين كرئيس للمحكمة ، ويقوم مدير الصندوق بعزل أى عضو يتفق زملاؤه على عدم صلاحيته [2] .

وقد تطلب المحكمة أثناء نظر الدعوى بعض المستندات والوثائق من الصندوق ويرفض المدير تقديم مثل هذه الوثائق والمستندات لسريتها أو لأن لإذاعتها تأثير سلبى على العمل بالصندوق ولايجوز نشرها - ففى هذه الحالة تعتبر إدعاءات الطاعن التى تتعلق بوثيقة قد حجبت أنها قدمت فى ظل غياب دليل يدحضها ولايجوز أن يضار الطاعن من هذا الإجراء ، وللمحكمة أن تستعين بالخبراء والشهود .

وللطاعن أن يستعين بوكيل أو محامى من غير أعضاء الإدارة القانونية بالصندوق على أن يقوم هو بتحمل نفقاته [3] ، وعليه أن يخطر المسجل بذلك[4] ، ويقوم الطاعن أو ممثله بملىء نموذج الطعن ، ويرسل نموذج عن طريق المسجّـل للمحكمة متضمنا إسم الطاعن ووظيفته ، إسم مستشاره أو وكيله ، القرار المتظلم منه ، وبيان مصدر القرار (أى المسئول عن إصداره) ، مايتخذه الطاعن من إجراءات إدارية للتظلم من القرار ونتيجتها ، وبيان الأسباب التى يستند عليها الطاعن للقول بمخالفة القرار للقانون والحجج

١- المادة ٥ (الفقرة ١ ، ٢) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ٧ من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- المادة ١٠ (الفقرة ١ ، ٣) من النظام الأساسى للمحكمة .

٤- المادة ٦ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



والبراهين التى تؤيد ذلك ، وبيان الإجراء المراد إتخاذه لرفع الضرر الواقع عليه أو التعويض المطلوب لجبر الضرر ، وأى طلبات أو مستندات أو شهادة للشهود يطلبها الطاعن .

وللطاعن أيضا أن يطلب من المحكمة إخفاء شخصيته (عدم ذكر إسمه علانية) أثناء نظر الدعوى [١] ، وللصندوق إبداء وجهة نظره حول طلب السرّية (طلب إخفاء الهوية أو الشخصية) ، وتوافق المحكمة على طلب السرّية متى رأت سببا لذلك حفاظا على خصوصية الأشخاص [٢] .

ويقدم الطاعن كل أصول المستندات التى تؤيد مطالبه باللغة الإنجليزية أو بترجمة موثقة للإنجليزية وكذا صورة لأى تقرير من لجنة التظلمات يؤيد مطالبه ، ويـوقع الطاعن أو وكيله أو ممثله القانونى - إذا كان عديم الأهلية - على نموذج الطعن ، ويقدم الطاعن أربع نسخ إضافية - بخلاف النسخة الأصلية - من نموذج الطعن والمستندات المرفقة للمسجّل ، ويجب أن يكون الطعن مستوفى للشروط المطلوبة وفى المواعيد المقررة لذلك ، وفى حالة عدم استيفاء الطعن للشروط المطلوبة يمنح المسجّـل للطاعن مهلة مناسبة لاستيفاء هذه الشروط ، أو قد يقوم المسجّـل بإجراء التصحيح بمعرفته طالما أن مالحق الطعن من عيوب لايتعلق بجوهره .

وعقب ذلك يرسل المسجّـل نسخة من الطعن للصندوق [٣] والذى بدوره يتعين عليه (أى الصندوق) الرد على الطعن خلال ٤٥ يوم من تاريخ

١- المادة ٧ (الفقرة ٢ى) وكذا المادة ٢٢ (الفقرة ١) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ٢٢ (الفقرة ٣ ، ٤) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ٧ (الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



تسلمه للطعن ، ويجوز مدّ هذا الميعاد بقرار من رئيس المحكمة بناء على طلب بذلك ، ويرسل رد الصندوق مشفوعا بالمستندات وموقعا من قبل ممثل الصندوق متضمنا الرد على طلبات الطاعن التى ضمنها طعنه ، وكذا بيان الطلبات الخاصة بالصندوق والمتعلقة بالطعن المثار للمحكمة وللطاعن عن طريق المسجّـــل ، وترسل أربع صور إضافية من رد الصندوق والمستندات المرفقة إلى المسجّـــل [1] ، وللصندوق أيضا أن يطلب فى رده على الطاعن عدم ذكر إسم أى شخص علانية أثناء نظر الدعوى [2] ، وللطاعن إبداء وجهة نظره حول طلب السرّية (طلب إخفاء الهوية أو الشخصية) ، وتوافق المحكمة على طلب السرّية متى رأت سببا لذلك حفاظا على خصوصية الأشخاص [3] .

وللطاعن أن يطلب من المحكمة أن تطلب بدورها وثيقة أو مستند أو أى دليل آخر عجز هو عن الحصول عليه من الصندوق ، ويضمّن الطاعن طلبه الأسباب التى يراها تبرر الحصول على مثل هذه الوثائق أو المستندات أو الأدلة ، وللصندوق أن يبدى ملاحظاته حول هذا الطلب ، وللمحكمة أن ترفض هذا الطلب إذا رأت أن الوثائق أو المستندات أو الأدلة المطلوبة من قبل الطاعن لاعلاقة لها بالقضية أو أنه من الصعب الإستجابة لطلبه ، ومن ناحية أخرى فإن للمحكمة أن تطلب من الصندوق أى مستند أو دليل يكون فى حوزة

---

[1]- المادة ٨ (الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

[2]- المادة ٢٢ (الفقرة ٢) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

[3]- المادة ٢٢ (الفقرة ٣ ، ٤) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



الصندوق وتراه ضروريا لنظر القضية ، وتحدد المحكمة ميعاد لتقديم هذه المستندات والأدلة ، ولرئيس المحكمة أن يمدّ هذا الميعاد [1] .

ويحق للطاعن أن يبدى ملاحظاته على رد الصندوق على طعنه (أى الطاعن) مشفوعا برأيه فى طلبات الصندوق خلال **ثلاثين يوما** من إعلانه بالرد ، ويمكن للرئيس أن يمد هذا الأجل بناء على طلب الطاعن ، ويقوم المسجّـل بدوره بإرسال ملاحظات الطاعن للصندوق [2] .

ويرسل الصندوق تعقيب على ملاحظات الطاعن خلال **ثلاثين يوما** من تسلمه هذه الملاحظات (ونلاحظ أن هذه ضمانة إضافية **Garantie Supplementaire** أكثر من الموجودة بالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتى تكتفى بملاحظات الطاعن على رد الإدارة فقط وعدم قبول أى ملاحظات أو تعقيبات بعد ذلك) ، ويمكن لرئيس المحكمة أن يمد فى هذا الأجل بناء على طلب الصندوق ، ومتى تلقى المسجّـل تعقيب الصندوق لايقبل ملاحظات أو تعقيبات أخرى من أطراف الدعوى [3] .

وفى حالات استثنائية لرئيس المحكمة بمبادرة منه أو بناء على طلب أحد الأطراف أن يطلب مذكرات مكتوبة أو مستندات إضافية لإرفاقها بأوراق الدعوى من أى من أطراف النزاع خلال مدة يحددها لذلك ، ويسرى عليها من الشروط مايسرى على الأوراق المقدمة ابتداء فيجب أن تكون باللغة الإنجليزية

١- المادة ١٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ٩ (الفقرات ١-٦) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ١٠ (الفقرات ١-٦) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



أو مترجمة إلى اللغة الإنجليزية ومعتمدة ، ويقوم المسجّـل بإرسال صور من هذه الأوراق الإضافية للطرف الآخر (١) .

وللمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الصندوق أن ترفض الدعوى إذا كان واضحا عدم وجود أسباب جدّية للطعن ومن ثم للنظر فى الدعوى ، وللصندوق أن يطلب ذلك من المحكمة – ويرفق بهذا الطلب المستندات المؤيدة لطلبه – خلال **ثلاثين يوما** من استلامه للطعن ، ويقوم المسجّـل بإرسال صورة من الطلب للطاعن والذى من حقه أن يعترض على هذا الطلب – ويرفق هو الآخر المستندات التى يراها تؤيد اعتراضه – خلال ثلاثين يوما من استلامه له ، ويقوم المسجّـل بإرسال صورة من الاعتراض للصندوق .

وبذلك تنتهى مرحلة تقديم الطلبات والمستندات إلا إذا طلب الرئيس من الأطراف تقديم المزيد منها (٢) .

وإذا وجدت المحكمة أن الإجراءات المنصوص عليها فى تعليمات ولوائح الموظفين لم يلتفت إليها أو لم تنفذ وتم تخطيها تستطيع -- وبناء على طلب من مدير الصندوق – أن توقف النظر فى القضية لحين تصحيح الأوضاع ، وتحدد المحكمة ميعادا لهذا التصحيح.

١- المادة ١١ (الفقرات ١ ، ٢ ، ٣) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ١٢ (الفقرات ١- ٨) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



وقد تتم إجراءات نظر الدعوى شفاهة إذا قرر رئيس المحكمة ذلك أو إذا طلب أحد الأطراف ذلك ووافق الرئيس ، وتشمل الإجراءات الشفوية عرض القضية وشهادة الشهود والخبراء ، وتستمع المحكمة للمرافعات والمواجهات بين الأطراف أو ممثليهم ، وللمحكمة أن تسأل أيا منهم ، وتتم هذه الإجراءات علانية ، ولأى طرف – ويمكن لأى شخص أو جهة لها مصلحة تتعلق بالقضية المنظورة أن يمثل أمام المحكمة – حضور الجلسات مالم تقرر المحكمة أو رئيسها لظرف خاص وجوب أن تتم هذه الإجراءات فى سرّية (١) .

ويخطر كل طرف من أطراف الدعوى المسجّل – والذى من خلاله يتم إعلان الطرف الأخر – بأسماء الشهود والخبراء الذين يرغب فى أن تسمع شهادتهم ، وكذا النقاط التى تثيرها الأدلة فى الدعوى ، كل ذلك قبل وقت كاف من بدء الإجراءات الشفوية وفى ميعاد يحدده رئيس المحكمة لذلك .

ويجدر بالذكر أن سريان المواعيد والإجراءات الخاصة بالدعوى والمبيّنة باللائحة الداخلية للمحكمة يبدأ من اليوم التالى لأى إجراء ، وكذا تمتد – فى حالة كون آخر يوم عطلة للصندوق – إلى اليوم التالى له (٢) ، وللمحكمة فى أدوار انعقادها – أو لرئيسها فى حالة عدم انعقادها – تعديل المواعيد التى تنص عليها اللائحة الداخلية (٣) .

١- المادة ١٢ من النظام الأساسى للمحكمة .

٢- المادة ١٦ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٣- المادة ٢١ (الفقرة ٢) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



وتنظر المحكمة القضايا في جلسات **علنية** إلا إذا رأت أن ثمة مايدعو أن تكون الجلسات سرّية ، ويصدر الحكم **بالأغلبية** بعد مداولات سرّية ، ويصدر الحكم كتابة ويكون **مسبّبا ونهائيا** غير قابل للطعن **وله قوة الشيء المحكوم به** .

- الشهود والخبراء :

تستعين المحكمة بشهود وخبراء للنظر فى الدعوى ، وتحدد المحكمة – بالتنسيق مع الأطراف أو مع ممثليهم – تسلسل الإجراءات الشفوية ، وللمحكمة أن تكتفى من الشهود بمذكرات كتابية فى حالة تعذر مثولهم أمام المحكمة ، ويظل لأى من الطرفين الحق فى التعليق على هذه الشهادات الكتابية ، ولأى من الأطراف أو ممثليهم – وتحت إشراف رئيس المحكمة – سؤال الشهود ، كما أن للمحكمة أيضا سؤالهم ، ويجب على كل شاهد أن يؤدى القسم التالى قبل الإدلاء بشهادته " أعلنُ بجدية على شرفِي وضميرِي بأن شهادتِي ستَكُونُ بموجب إعتقادي المخلص " .

ويقوم رئيس المحكمة بإدارة الجلسات ليضمن حسن سير النظر فى الدعوى فله أن ينظم عملية استجواب الشهود والاعتراض عليها ، وكذا تقديم الأدلة الوثائقية ، وقد تكتفى المحكمة بالإجراءات الشفوية فيما بين طرفى النزاع فقط إذا رأت ان الأدلة الكتابية المتاحة كافية [1] .

[1]- المادة ١٣ (الفقرات من ١- ٦) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



وللمحكمة وفقا لتقديرها أن تستعين بمشورة أى طرف ترى لاستجلاء أى نقاط - ولضمان حسن سير النظر فى الدعوى أن تستعين به أثناء نظر الدعوى بما فى ذلك ممثلى جمعية الموظفين ، وللمحكمة أن تطلعهم على طلبات الأطراف ، وكذا تتلقى ملاحظات الأطراف على مايراه هؤلاء المستشارين والخبراء (1) .

- القانون الواجب التطبيق أمام المحكمة :

تطبق المحكمة أثناء النظر فى الدعوى قواعد وأحكام القانون الداخلى للصندوق والتى تتضمن أحكام النظام الأساسى للموظفين وكذا عقود التشغيل واللوائح والقرارات الإدارية التى تنظم مركز موظفي الصندوق ، وتطبق كذلك - فى حالة عدم وجود نص - القواعد المستقـرة للقانون الدولى الإدارى ، وتمارس المحكمة هذا الإختصاص بموجب السلطات المخولة لها طبقا للنظام الأساسى للمحكمة ، كل ذلك مع عدم المساس بالسلطة التقديرية لإدارة الصندوق فى إتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة سواء قرارات فردية أو تنظيمية.

وتصدر المحكمة حكمها بعد مداولة سرّية ، ويصدر الحكم بأغلبية الأعضاء المشاركين فى المداولة ، ويتضمن (أى الحكم) أسماء الأعضاء المشاركين فيه والرأى الخاص لأحد الأعضاء إن وجد ، ويوقـّع علي الحكم كلا من الرئيس والمسجّـل ، ويتم حفظ أصل الحكم بأرشيف الصندوق ، ويعطى كل طرف من أطراف الدعوى نسخة من الحكم موقع عليها من

1- المادة ١٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة .



الرئيس ، ويتم توفير نسخة أخرى تكون موجودة بالسكرتارية فى حالة طلبها من أى ممن يهمه الأمر [١] ، ولرئيس المحكمة أن يمحو أى دلائل تشير لهوية الطاعن أو أى شخص مذكور فى الحكم من النسخة المودعة بالسكرتارية [٢] .

التدخل فى الدعوى :

يجوز لأى شخص من الذين يحق لهم بداءة اللجوء للمحكمة طبقا للمادة ٢ / ١ من النظام الأساسى للمحكمة التدخل فى الدعوى خلال **ثلاثين يوما** من إعلان الصندوق بالطعن ، وفى حالات استثنائية يجوز مدّ هذه الفترة إلى انتهاء فترة تقديم المذكرات المكتوبة بشرط أن يكون حائزا لحق من المحتمل أن يتأثر بالحكم الذى سيصدر فى الدعوى .

ويقدم طالب التدخل طلبا للمحكمة ويخضع هذا الطلب للشروط المحددة لإقامة الدعوى ، وللمتدخل فى الدعوى أن يطلب إخفاء شخصيته (عدم ذكر إسمه) فى طلب التدخل فى الدعوى [٣] ، وللطاعن وللصندوق كذلك إبداء وجهة نظرهما حول طلب السرّية (طلب إخفاء الهوية أو الشخصية) ، وتوافق المحكمة على طلب السرّية متى رأت سببا لذلك حفاظا على خصوصية الأشخاص [٤] .

١- المادة ١٨ (الفقرات ١- ٤) من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٢- المادة ١٨ (الفقرات ١ ، ٢) من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- المادة ٢٢ الفقرة ٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة .

٤- المادة ٢٢ (الفقرة ٣ ، ٤) من اللائحة الداخلية للمحكمة..



ويتولى المسجّــل إخطار كلا من الطاعن والصندوق بطلب التدخل هذا واللذان يحق لهما بدورهما إبداء أرائهما إزاء هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من إعلانهم ، ولرئيس المحكمة – من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أحد الأطراف – أن يؤجل نظر القضية لحين انقضاء هذه المدة (الثلاثين يوما) ، وبانتهاء هذه المدة دون اعتراض أى طرف على طلب التدخل تقرر المحكمة قبول طلب التدخل من عدمه .

وفى حالة قبول طلب التدخل يصبح طالب التدخل طرف فى الدعوى ويتم تعديل المواعيد الخاصة بالدعوى لضمان حضوره ومشاركته كطرف فيها ، وفى حالة عدم وجود طلب بالتدخل تدعو المحكمة من له الحق فى اللجوء للمحكمة ابتداء ومن له حقوق قد تتأثر بالحكم الذى ستصدره المحكمة للتدخل فى الدعوى ، ويتم استطلاع رأى أطراف الدعوى بنفس الشروط والمواعيد الخاصة بطلب التدخل (والمقررة طبقا لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة والسابق بيانها) ، وفى حالة قبول طلب التدخل يصبح المتدخل طرف فى الدعوى ، ويتم تعديل المواعيد الخاصة بالدعوى لضمان حضوره ومشاركته كطرف فيها [١] .

مضمون أحكام المحكمة :

وتقضي المحكمة إما : –

١– بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه .

١– المادة ١٤ (الفقرات ١–٤) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



٢ - بتنفيذ الالتزام الذي أغفلت الإدارة القيام به .

٣ - إحالة الأمر مرة أخرى لإدارة المنظمة لتصحيح الإجراءات مع تحديد مدة زمنية لذلك .

٤- التعويض : والذى يجب دفعه للمدعى جراء ما أصابه من أضرار ، وفى حالة تعذر إبطال القرار أو كان تنفيذ الالتزام الذى يتمسك به الطاعن غير ممكن - لاعتبارات تتعلق بمصلحة الصندوق - يقوم مدير الصندوق بإخطار المحكمة بذلك فى خلال **شهر** من صدور الحكم لتقوم بدورها بتحديد مبلغ التعويض والذى لايزيد عن **٣٠٠% من صافى الأجر السنوى الأخير** (فى حالة انتهاء علاقة التوظف بين الطاعن والصندوق) أو الحالى حسب ماتراه المحكمة ، وفى حالات خاصة قد تأمر المحكمة بزيادة المبلغ عن هذا السقف على أن ترفق المحكمة مذكرة بالأسباب فى حكمها .

ومن الممكن - فى حالة ماإذا رأت المحكمة جدّية الطعن - أن تحكم على الصندوق أن يتحمل جميع نفقات القضية بما فى ذلك أجر محامى أو وكيل الطاعن ، وقد يتحمل الصندوق كامل المصروفات أو جزء منها طبقا لما تراه المحكمة وبحسب كل قضية على حدة (١) .

ويمكن للمحكمة أن تحكم على الطاعن بتعويض لصالح الصندوق إذا ماتبين أن الطعن على غير أساس ، أو كان كيديا بقصد تعطيل الإجراءات أو إبتزاز الصندوق (أو أحد موظفى إدارته) إلا إذا أثبت الطاعن غير ذلك ،

١- المادة ١٤ (الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) من النظام الأساسى للمحكمة .



ويتم تقاضى التعويض عن طريق الخصم من مستحقات الطاعن لدى الصندوق أو كما يرى مدير الصندوق [1] .

الأثر النسبى للأحكام وتنفيذها :

أحكام المحكمة **نهائية** واجبة النفاذ **ولها قوة الشيء المقضي به** وتتمتع بقوة ملـزمة بين أطراف النزاع دون أن يمتد أثرها للغير ، ويقع عبء تنفيذ الحكم على عاتق الصندوق ، فالمحكمة ينتهى دورها عند إصدار الحكم وليس لها أن تنظر فى إجراءات تنفيذه إذ أن ذلك يتعارض مع وظيفتها القضائية .

- الطعن على الأحكام :

الأصل أن أحكام المحكمة نهائية ولايجوز الطعن عليها أمام جهة قضائية أعلى إلا أن ذلك لايحول دون طلب أى طرف من أطراف الدعوى مراجعة الحكم فى حالة تكشف وقائع جديدة تؤثر فى الحكم ولم تكن معلومة للمحكمة وقت نظر القضية ، ويقدم طلب المراجعة خلال ستة أشهر من اكتشاف هذه الواقعة [2] ، أو خلال سنة من إعلان الطرف طالب المراجعة بالحكم ، إلا إذا قرر رئيس المحكمة تحديد ميعاد آخر بناء على طلب بذلك [3].

أما بالنسبة للأخطاء الحسابية أو الإملائية فيتم تصحيحها بمعرفة المحكمة من تلقاء نفسها [4] ، ويجوز لأى طرف من الأطراف أن يتقدم بطلب للمحكمة

١- المادة ١٥ من النظام الأساسى للمحكمة (الفقرات ١ ، ٢) .

٢- المادة ١٦ من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- المادة ١٩ (الفقرة ١ ،٢ ، ٣) من اللائحة الداخلية للمحكمة.

٤- المادة ١٧ من النظام الأساسى للمحكمة ، وكذا المادة ١٨ (الفقرة ٥) من اللائحة الداخلية للمحكمة .



لتفسير الحكم الصادر عنها ، ويوضح بالطلب النقاط المراد تفسيرها أو استجلائها فى الحكم ، وللمحكمة - بعد منح الطرف الآخر الفرصة لإبداء ملاحظاته حول طلب الطرف الأول تفسير الحكم - أن تقرر إجابة هذا الطلب من عدمه ، وفى حالة القبول يكون التفسير جزء من الحكم الاصلى (1) .

* * * * *

1 -المادة ٢٠ (الفقرات ١ ،٢ ، ٣) من اللائحة الداخلية للمحكمة.



الفصل الثاني
دور محكمة العدل الدولية في مراجعة الأحكام الصادرة عن القضاء الدولي الإداري

= = =

نتناول فى هذا الفصل دور محكمة العدل الدولية فى مراجعة الأحكام الصادرة عن القضاء الدولى الإدارى فنبدأ بالمحكمة وتنظيمها وإختصاصها والإجراءات أمام المحكمة وتعديل النظام الأساسى لها ، ثم مباشرة المحكمة للإختصاص الإفتائى والأجهزة التى يرخص لها استفتاء المحكمة ونرصد ظاهرة العزوف عن استفتاء المحكمة ، ونبيّن الإجراءات الخاصة بطلب رأى استشارى من المحكمة وكذا تشكيل المحكمة أثناء نظر طلب الفتوى والمداولات والمرافعات أمام المحكمة .

ونختم بدراسة القيمة القانونية للفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية فى ضوء سلوك الجمعية العامة للأمم المتحدة ، وفى ضوء سلوك الأجهزة المعنيّة ، وكذا موقف القضاء الدولى من القيمة القانونية لهذه الفتاوى

= = = = =



المبحث الأول
محكمة العدل الدولية

محكمـــة العـــدل الدوليـــة (1) هـــى الجهـــاز القضـــائى الرئيســـى

---

(1) - محكمة العدل الدولية INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE (ICJ)

طبقا للمادة ٩٢ من الميثاق " محكمة العدل الدولية هي الأداة القضائية الرئيسية للأمم المتحدة ، وتقوم بعملها وفق نظامها الأساسي الملحق بهذا الميثاق وهو مبنـــي علـــى النظـــام الأساســـي للمحكمة الدائمة للعدل الدولي وجزء لايتجزأ من الميثاق. " ، وتنص المـــادة ١ مـــن النظـــام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أن " تكون محكمة العدل الدولية التـــي ينـــشئها ميثاق الأمم المتحدة الأداة القضائية الرئيسية للهيئة وتباشر وظائفها وفقاً لأحكام هـــذا النظـــام الأساسي " ، وكذا تنص المادة ٩٣ " يعتبر جميع أعضاء الأمم المتحدة بحكم عضويتهم أطرافا في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ويجوز لدولة ليست من الأمم المتحدة أن تنضم إلـــى النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية بشروط تحددها الجمعية العامة لكل حالـــة بنـــاء علـــى توصية مجلس الأمن .

Article 92 – Charter of the United Nations

The International Court of Justice shall be the principal judicial organ of the United Nations. It shall function in accordance with the annexed Statute which is based upon the Statute of the Permanent Court of International Justice and forms an integral part of the present Charter.

Article 93 – Charter of the United Nations

All Members of the United Nations are ipso facto parties to the Statute of the International Court of Justice.

A state which is not a Member of the United Nations may become a party to the Statute of the International Court of Justice on conditions to be determined in each case by the General Assembly upon the recommendation of the Security Council.

. د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ١٩٢ ومابعدها ، د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة =



للأمــم المتحدة [1] ونظامها الأساسى جزء لايتجزأ من ميثاق المنظمة [2]، أنشئت فى ٢٦ يونيو ١٩٤٥ كفرع من فروع الأمــم الــمتــحدة الســتــة ، وعقدت المحكمة أول اجتماع لها بلاهاى فى ٣ أبريل ١٩٤٦ [3] ، ومقرها قصر السلام بمدينة لاهاي بهولندا [4] وهو نفس مقر المحكمة الدائمة (ويجوز للمحكمة أن تعقد جلساتها في أي مكان آخر إذا رأت ضرورة لذلك) .

= الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامــة للكتــاب – ١٩٩٣ – ص ٥٤ ومابعدها ، ص ٦٤ ومابعدها ، د.عبد العزيز محمد ســرحان – المنظمــات الدوليــة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤٥٨ ومابعدها ،

American journal of international law- vol.89 - july 1995 – No.3. page 495 etc ,

وكذا الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

١– د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافــة العربيــة – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ – ص ٤٧٣ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٧٩ ومابعدها .

٢– على عكس الحال فى المحكمة الدائمة التابعة لعصبة الأمم إذ كان العهــد والنظــام الأساســى وثيقتين منفصلتين ومستقلتين عن بعضهما البعض . د. أحمد حــسن الرشــيدى – الوظيفــة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئــة المــصرية العامــة للكتــاب – ١٩٩٣ – ص ١٩ ومابعدها .

٣ – د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٨١ .

٤ – عقدت المحكمة أول اجتماع لها بقصر السلام بلاهاي في ٣ إبريل عام ١٩٤٦ وعرضت عليها أول قضية في ٢٢ / ٥ / ١٩٤٧ وهي قضية مضيق كورفو بين بريطانيــا وأيرلنــدا الشمالية ضد ألبانيا بعد إصابة سفينتين بريطانيتين فى المضيق فى ٢٢ / ١٠ /١٩٤٦ نتيجــة وجود ألغام هناك وتدخل بريطانيا بالقوة لإزالة الألغام من مضيق كورفو دون موافقة ألبانيا مما اعتبرته ألبانيا انتهاكا لسيادتها ، وصدر الحكم في القضية في ديسمبر ١٩٤٩ (حيث قــضت المحكمة بإلزام ألبانيا بدفع تعويض لبريطانيا قدره ٨٤٣،٩٤٧ جنيها إسترلينيا بصفتها مسئولة – أى ألبانيا – عن الأضرار التى تحدثها الألغام فى مياهها الإقليمية وذلك استنادا لحق المرور البرىء الذى يثبت لسفن جميع الدول فى وقت السلم دون إذن مسبق ودون قيــود ، وقــد =



وتتكون محكمة العدل الدولية من **خمسة عشر قاضيا** ، ويكفي نصاب تسعة قضاة فقط لتشكيل المحكمة ،وقد تم إنشاء المحكمة خلفا للمحكمة الدائمة للعدل الدولي كوسيلة لحل المنازعات بطريقة سلمية [1] ، ويكاد يكون نظامها الأساسي هو نفس نظام المحكمة الدائمة لعصبة الأمم فهي (أي محكمة العدل الدولية) تعتبر وبحق الوريث الشرعي للمحكمة الدائمة للعدل الدولي [2].

= رفضت ألبانيا دفع هذا التعويض ، إلا ان بريطانيا اقتضت هذا التعويض من الأموال الذهبية التي وجدت بألمانيا وذلك بموجب إتفاقية تعويضات الدول المتحالفة بين بريطانيا وفرنسا والولايات المتحدة حيث قررت اللجنة المكونة من الدول الثلاث عام ١٩٥١ إعطاء الأولوية لبريطانيا لاقتضاء هذا التعويض) ، والجدير بالذكر أن المادة ٢٢ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة Permanent Court Of Justice نصت على أن : " مقر المحكمة بلاهاي ، ويقيم الرئيس والنائب بمقر المحكمة " وكانت اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة تنص على أن تبدأ السنة القضائية في يناير من كل عام . أحمد محمد رفعت – محكمة العدل الإسلامية الدولية – دار النهضة العربية – ص ٣٣ ، د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥٠١ ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٩٩ .

١- يرى البعض – ونتفق معهم – أنه قد آن الأوان لوضع نظام قانوني دولي لحل الخلافات الدولية بالطرق السلمية وخاصة بعد مرور ٥٠ عام على إنشاء محكمة العدل الدولية عام ١٩٩٦ ومائة عام على محكمة التحكيم عام ١٩٩٩ . للمزيد أنظر

American journal of international law-vol.91 – October 1997 – No.4 . page 661, 662.

٢ – وذلك بموجب المواد ٧ (الفقرة الأولى) ، ٣٦ (الفقرة الثالثة) ، ٩٢ – ٩٦ من ميثاق الأمم المتحدة وكذا النظام الأساسي للمحكمة واللذان تم التوقيع عليهما في ٢٦ يونيو١٩٤٥ ودخلا حيز التنفيذ في ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥ .



وأنشئت محكمة العدل الدولية كنظام قضائي دولي مستقل [1] إذ أنه كان من الصعب أن يتم تطوير المحكمة الدائمة بأي صورة من الصور لعدة عوامل أهمها أن بعض الدول التي كانت أطراف في النظام الأساسي أصبحت من الدول الأعداء وبعضها من الدول المحايدة فى الحرب ، كذلك – لأن الإتحاد السوفيتي قد رفض ذلك حيث أنه لم يكن طرفا فى النظام الأساسي للمحكمة ، أيضا – ثارت مشكلة تجديد مدة الولاية للقضاة بعد زوال العصبة .

وتختص محكمة العدل الدولية بالنظر فى المنازعات التى تنشأ بين رئيس قلم الكتّاب وأحد الموظفين [2] وهو إختصاص يعتبر بمثابة استثناء على إختصاصها الأصلى .

وقد يقول رأى أنه لافرق بين المحكمتين سوى فى التسمية ولكن هذا القول يعيبه أنه أغفل عدة اعتبارات أهمها أن النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية يعتبر جزءا لايتجزأ من ميثاق المنظمة ، كما أن محكمة العدل الدولية

---

١ – ولتحقيق الفاعلية لأى جهاز قضائى يجب توافر عدة عناصر هى : أولا : عنصر تنظيمى أو دستورى : ويتمثل هذا العنصر في النصوص التى تحكم نشاط هذا الجهاز وتنظم طبيعة عمله ، ويتمثل هذا العنصر فى محكمة العدل الدولية فى النظام الأساسى للمحكمة وكذا لائحتها الداخلية والتى تعتبر جزءا لايتجزأ من ميثاق الأمم المتحدة ، ثانيا : عنصر هيكلى : ويتضمن هذا العنصر تكوين المحكمة ودوائرها وقضاتها ، ثالثا : عنصر تعاونى : ويتمثل هذا العنصر فى روح التعاون التى يظهرها أطراف الدعوى فى علاقتهم بالمحكمة وذلك بتقديم كل المساعدة لتبصير المحكمة بملابسات وخبايا الدعوى لتمكين المحكمة من أداء وظيفتها بحيدة ونزاهة ، رابعا : عنصر وظيفى : ويتضمن هذا العنصر إختصاص المحكمة ومدى هذا الإختصاص . د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ – ص ٤٧٥ ومابعدها .

٢ – المادة ١٧ من نظام موظفى قلم الكتّاب .



هى أحد أجهزة المنظمة الرئيسية الستة ، وجميع أعضاء المنظمة يعتبرون – وبصفتهم هذه – أعضاء فى النظام الأساسي للمحكمة على عكس الحال فى عصبة الأمم ، وتختلف بذلك محكمة العدل الدولية عن المحكمة الدائمة للعدل الدولي التابعة لعصبة الأمم والتي لم تكن فرعا من فروع العصبة ، كما أن نظامها الأساسي لم يكن جزءا من عهد العصبة ، أيضا – فإن محكمة العدل الدولية عليها التزام بالتعاون مع المنظمة لتحقيق أهدافها المشار إليها فى الميثاق وهو الذي يفسر لنا اختلاف وخروج المحكمة عن مبادئ وسوابق المحكمة الدائمة ، بل إننا لانتجاوز الحقيقة إذا قلنا إن المحكمة الآن تعتبر بمثابة أداة للقانون الدولي تلعب دورا فى الكشف عن قواعده وأحكامه وتساهم فى تطوره ، بالإضافة للمساهمة فى التقنين التدريجى للقانون الدولى مما يكون له أبلغ الأثر فى تنظيم الجماعة الدولية .

ومحكمة العدل الدولية مفتوحة أمام جميع الدول التي تقبل التقاضي أمامها حتى لو لم تكن عضوا في الأمم المتحدة أو في النظام الأساسي للمحكمة (متى قبلت الإنضمام لهذا النظام الأساسى) (١).

وتشكيل هيئة المحكمة يمثل النظم القانونية الرئيسية في العالم أجمع (٢) ، وللمحكمة إصدار آراء استشارية ، وتعتبر هذه

١ – لايفوتنا أن نذكر أنه يجوز للأعضاء أن يعهدوا إلى محاكم أخرى لحل ما ينشأ بينهم من خلاف ، فمحكمة العدل الدولية وإن كانت وسيلة من وسائل حل المنازعات الدولية سلميا فانها ليست الوسيلة الوحيدة لذلك ، ويجدر بالذكر أن المحكمة الدائمة للعدل الدولى كانت تقبل النظر فى أى قضية لايكون أطرافها (دول) أعضاء فى العصبة بشرط أن تودع هذه الدولة إعلان لدى المسجّل تقر فيه بقبول إختصاص المحكمة ولامتثالها لأحكامها طبقا لأحكام عهد العصبة والنظام الأساسى للمحكمة ولائحتها الداخلية .

٢ – كانت المادة ١٣ من عهد العصبة تنص على أنه فى حالة وجود أى خلاف بين الدول الأعضاء واستحالة حل هذا الخلاف بالطرق الدبلوماسية يرفع الأطراف – بموافقتهم =



الآراء [1] - وعلى الرغم من أنها غير ملـزمة بطبيعتها وهو ما ننتقده إذ أنه لابد من جعل آراء المحكمة الاستشارية لها طبيعة الإلزام - مصدرا من مصادر قانون المنظمات الدولية ومن ثم مصدرا من مصادر القانون الدولي الإداري .

- طبيعة المحكمة :

ولقد ثار الخلاف حول طبيعة المحكمة وهل هي محكمة تحكيم أم محكمة قضاء ؟

= وبناء على رغبتهم - الأمر للتحكيم أو للتسوية القضائية ، وكذا بالنسبة للخلافات المتعلقة بتفسير معاهدة أو أى مسألة من مسائل القانون الدولى ، أو أى واقعة تمثل خرقا لأى التزام دولى ، ويلجأ الأطراف للمحكمة الدائمة أو أى محكمة يتفقان على اللجوء إليها (أى أن اللجوء للمحكمة الدائمة لم يكن إجباريا على الأطراف المتنازعة) .

١ - وتنص المادة ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى الأمم المتحدة على أن المحكمة تصدر آراء استشارية فى حالة نشوء نزاع فى تطبيق أو تفسير هذه المادة إلا إذا إتفق الأطراف على خلاف ذلك .

" Section 30 of the convention provides: All differences arising out of the interpretation or application of the present convention shall be referred to the International Court of Justice, unless in any case it is agreed by the parties to have recourse to another mode of settlement. If a difference arises between the United Nations on the one hand and a Member on the other hand, a request shall be made for an advisory opinion on any legal question involved in accordance with Article 96 of the Charter and Article 65 of the Statute of the Court. The opinion given by the Court shall be accepted as decisive by the parties " .



وفى معرض إجابتنا على هذا السؤال نجد أن المادة ٣٦ من نظام المحكمة (١) تجعل إختصاصها – أى المحكمة – متوقفا علي رضاء الطرفين مما دفع البعض للقول بأن المحكمة هي محكمة تحكيمية خالصة (٢) مادام اللجوء للمحكمة اختياريا وليس إلزاميا ، فأصحاب هذا الرأي يرون أنه لامجال للحديث عن قضاء مادمنا نتحدث عن أداه يفترض للقيام بعملها إتفاق أطراف المنازعة علي اللجوء إليها ، بل إن المادة ٣٨ /١ تقرر أنه يجوز لطرفي النزاع الإتفاق علي قواعد خاصة تطبقها المحكمة علي النزاع فكيف يكون – والحال كذلك – أن نتكلم عن محكمة قضاء ؟ أيضا – يري أصحاب هذا الرأي أنه لايمكن وصف المحكمة بأنها قضائية لمجرد أنها وجدت قبل قيام النزاع فالقوانين الداخلية تعرف محاكم قضائية تنشأ قبل قيام النزاع

١ – تنص المادة ٣٦ من النظام الأساسى للمحكمة على أن : "١ – تشمل ولاية المحكمة جميع القضايا التي يعرضها عليها المتقاضون ، كما تشمل جميع المسائل المنصوص عليها بصفة خاصة في ميثاق الأمم المتحدة أو في المعاهدات والإتفاقات المعمول بها ٢ – للدول التي هي أطراف في هذا النظام الأساسي أن تصرح في أي وقت بأنها بذات تصريحها هذا وبدون حاجة إلى إتفاق خاص تقر للمحكمة بولايتها الجبرية في نظر جميع المنازعات القانونية التي تقوم بينها وبين دولة تقبل الالتزام نفسه متي كانت هذه المنازعات القانونية تتعلق بالمسائل الآتية: (أ) تفسير معاهدة من المعاهدات. (ب) أية مسألة من مسائل القانون الدولي. (ج) تحقيق واقعة من الوقائع التي إذا ثبتت كانت خرقاً لالتزام دولي. (د) نوع التعويض المترتب على خرق التزام دولى ومدى هذا التعويض ... " .

٢ – كذلك كانت المادة ١ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " تنشأ محكمة دائمة للعدل الدولى طبقا للمادة ١٤ من عهد عصبة الأمم ويكون لجوء الدول للمحكمة لحل الخلافات فيما بينها اختياريا " ، وكانت المادة ٣٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن تتحمل عصبة الأمم نفقات المحكمة .



ويذهب أنصار الإتجاه الآخر أن المحكمة ومنذ اللحظة الأولي لإنشائها قصد بها أن تكون **محكمة قضاء** [١] (ولعل الاعتبارات السياسية وحداثة نشأة القانون الدولي نسبيا كانت وراء عدم تبلور هذه الفكرة للآن إذ أن الدول مازالت لاتقبل فكرة إلزامية اللجوء للمحكمة والالتزام بتنفيذ أحكامها ، وتعتبر ذلك مساس بمبدأ السيادة) ، فإنشاء المحكمة قصد به تطوير وتفعيل الوظيفة القضائية الدولية والتي لم تكن تعرف قبل هذا القرن سوي التحكيم فقط والذي لايتناسب مع تطور القانون الدولي ، أيضا - مادام الإتفاق يؤدي نفس دور القضاء في القوانين الداخلية فلا يمكن الحديث سوي عن محكمة قضاء (مع الأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة للقانون الدولي) فأطراف النزاع يخضعون لسلطان المحكمة وحدها ، وسلطة القاضي مستقلة عن إتفاق الطرفين في المنازعة بعكس الحال في التحكيم [٢] .

---

١ - فطبقا للمادة ٩٢ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة فإن المحكمة هـي جهـاز قـضائى .
للمزيد أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٢ - ولعل مايؤيد وجهة النظر هذه ماجاء بالمادة ٩٤ من ميثاق الأمم المتحدة

Article 94 :

" 1. Each Member of the United Nations undertakes to comply with the decision of the International Court of Justice in any case to which it is a party.

2.If any party to a case fails to perform the obligations incumbent upon it under a judgment rendered by the Court, the other party may have recourse to the Security Council, which may, if it deems necessary, make recommendations or decide upon measures to be taken to give effect to the judgment " .

الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .



ونري – ونتفق فى ذلك مع الأستاذ الدكتور **محمد طلعت الغنيمى** – إنه إذا نظرنا لطبيعة المحكمة نظرة موضوعية فسوف نتبين أنها – وطبقا للواقع العملى – " **محكمة تحكيمية** " [1] خالصة ذلك إنه لكي توجد محكمة قضائية بالمعني الصحيح من الوجهة القانونية يلزم توافر أمرين :

أولهما : الالتزام باللجوء إليها كمدّع والخضوع لها كمدّعي عليه.

وثانيهما : **أنه علي القاضي أن يلتزم بالحكم في النزاع المعروض عليه وإلا عدّ مرتكبا لجريمة إنكار العدالة .**

وهذان الشرطان لايتوافران في المحكمة الحالية إلا في حالة واحدة وهي حالة الشرط الاختياري المنصوص عليه في المادة ٣٦ من النظام الأساسي للمحكمة ، ونتفق مع ما يقترحه **Dennis** لتحقيق الفصل القضائي في المنازعات وهو [2] :

١ – تعيين القضاة بموافقة مشتركة من الدول (وذلك حتي لايتأثر المحكّم بمصلحة الدولة التي عينته) .

٢ – تقنين قانون إجراءات دولية مفصّل .

٣ – أن يكون لكل طرف حق مراجعة الحكم وبطلانه .

٤ – أن تعطى أهمية قليلة لمسألة الإجماع في إصدار الأحكام .

١– د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٨٩ ومابعدها .

٢– د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٦٩١ .



- طبيعة الدعوي :

الدعوي بين الأطراف والقاضي هي علاقة قانونية صحيحة وهي كما يري الأستاذ الدكتور **محمد طلعت الغنيمي** (١) - وبحق - سلطة قانونية دولية تخلقها واقعة الإفصاح عن الإرادة ومضمونها أعباء (فيما بين أطراف الدعوي) وحقوق والتزامات (فيما بين أطراف الدعوي والقاضي) تحددها المبادىء التي تعتمد عليها السلطة القانونية الدولية نفسها (في ظل وجود قاض من قبل كما هو الحال في محكمة العدل الدولية) ، وتتميز الدعوي أمام المحكمة بالآتـي :

١ - العلانية .
٢ - الشفوية (٢) .
٣ - المساهمة المباشرة .
٤ - الدور الإيجابي للقاضى .

وسوف نتناول دراسة محكمة العدل الدولية فنبدأ بتنظيم المحكمـة ، ونتعرض لإختصاص المحكمة والإجراءات أمامها ، ثم تعديل النظام الأساسى للمحكمة ، ونختتم بالفتوى (والتى سيتم دراستها فى مبحث لاحق مستقل) .

- - -

١- د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منـشأة المعـارف - ص ٦٩٢ ومابعدها .

٢- وقد وجه نقد للشفوية بأنها قد تساهم فى طول وبطىء الإجراءات ، للمزيد أنظر

American journal of international law– vol.89 - july 1995 – No.3 . page 497, 498 .



المطلب الأول
تنظيـــــم المحكمـــــة

– – –

تتكون هيئة محكمة العدل الدولية من قضاة مستقلين ينتخبون [1] من الأشخاص ذوى الصفات الخلقية العالية الحائزين في بلادهم على المؤهلات المطلوبة للتعيين في أرفـع المناصب القضائية ، أو من المشرّعين المشهود لهم بالكفاية في القانون الدولي [2] .

---

١ – كانت المادة ٢ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدائمة التابعة لعصبة الأمم (والذى كان قد صدر طبقا للمادة ١٤ مـن عهـد العـصبة فـى ١٩٢٠/١٢/٣ وبـدأ سـريانه فـى ١٩٢٠/١٢/١٦ وتم تعديله فى ١٤ / ٩ / ١٩٢٩ ، أيضا – صدرت اللائحـة الداخليـة للمحكمة فى ١١ / ٣ / ١٩٣٦) تنص على أن :" تتكون المحكمة من قضاة مـستقلين يـتم اختيارهم – بغض النظر عن جنسياتهم – من الأشخاص ذوى الـصفات الخلقيـة العاليـة وممن لهم المؤهلات التى تتيح لهم تقلد أعلى المناصب القضائية فـى بلادهـم أو مـن ذوى الكفاءات فى مجال القانون الدولى "، وتجدر الإشارة هنا إلى أن أعضاء مؤتمر مجلس العصبة رأوا أنه طبقا للمواد ٢ و ٣٩ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة فإنه يجـب أن يكـون أعضاء المحكمة ممن لهم خبرة عملية فى القانون الدولى ، ويجيدون لغتـى المحكمـة قـراءة وإحداها محادثة .

٢ – وتنص المادة الثانية من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية على أن : " تتكون المحكمـة من قضاة مستقلين ينتخبون دون الالتفات لجنسياتهم من بين الأشخاص ذوى الصفات الخلقيـة العالية والمؤهلات والكفاءة لتعيينهم فى أرفع المناصب القضائية فى بلادهم ، أو مـن الفقهـاء ذوى الإختصاص المشهود فى مجال القانون الدولى . الوسيط فى قانون المنظمات الدوليـة – د. أحمد أبوالوفا محمد – دار النقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ .



وكما أسلفنا تتألف المحكمة من خمسة عشر عضوا (أى قاضيا) [1] ولا يجوز أن يكون بها أكثر من عضو من جنسية دولة واحدة ، وإذا كان القاضى يحمل جنسية أكثر من دولة تعتبر دولته هى الدولة التى يباشر فيها عادة حقوقه المدنية والسياسية [2] .

وتنتخب الجمعية العامة ومجلس الأمن [3] أعضاء المحكمة من قائمة تحتوى على أسماء الأشخاص الذين رشحتهم الشُعب الأهلية في محكمة التحكيم الدائمة [4] .

---

١ – كانت المادة ٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " المحكمة تتكون من ١٥ قاضيا " ، ونصت المادة ٤ على أن : " يتم اختيار القضاة بالانتخاب من جانب كلا من الجمعية العامة للعصبة ومجلس العصبة " ، ونصت المادة ٨ على أن : " تختار الجمعية العامة ومجلس العصبة – كلا منهما بشكل مستقل عن الآخر – أعضاء المحكمة بالانتخاب (كلا على حدة) ، ونصت المادة ٩ على أنه : "على المنتخبين فى كل انتخاب أن يضعوا فى اعتبارهم أن ليس المطلوب [illegible] أن يكون الأعضاء ممن يستوفون الشروط فقط ولكن أيضا يجب أن يراعى أن يمثل أعضاء المحكمة المدنيات الكبرى والنظم القانونية الرئيسية في العالم ، ونصت المادة ١٠ على أن : " يتم انتخاب الأعضاء الحاصلين على أغلبية فى التصويت فى مجلس والجمعية العامة للعصبة ، وفى حالة وجود مرشحان من نفس الجنسية يعتبر أكبرهم سنا هو المنتخب " .

٢– وتنص المادة الثالثة على أن : " تتكون المحكمة من خمسة عشر قاضيا (لايكون منهم إثنين من نفس الجنسية) ، وتكون دولة الجنسية لمن له أكثر من جنسية هى الدولة التى يمارس فيها حقوقه المدنية والسياسية " .

٣ – تنص المادة ٨ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية على أن يقوم كل من الجمعية العامة ومجلس الأمن مستقلاً عن الآخر بانتخاب أعضاء المحكمة .

٤– د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنتظمات الدولية – دار النقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ .



وذلك وفقاً للأحكام التالية :

١- بخصوص أعضاء الأمم المتحدة غير الممثلين في محكمة التحكيم الدائمة تتولى تسمية المرشحين شُعب أهلية تعينها حكوماتها لهذا الغرض وفقا لنفس الشروط الموضوعة لأعضاء محكمة التحكيم الدائمة في المادة ٤٤ من إتفاقية لاهاي في شأن التسوية السلمية للمنازعات الدولية [1] .

٢- في حالة عدم وجود إتفاق خاص تحدد الجمعية العامة - بناءً على توصية مجلس الأمن - الشروط التي بموجبها يمكن لدولة من الدول المنضمّة إلى النظام - ودون أن تكون عضواً في الأمم المتحدة - أن تشترك في انتخاب أعضاء محكمة العدل الدولية [2] .

وقبل ميعاد الانتخاب **بثلاثة أشهر** على الأقل يوجه الأمين العام للأمم المتحدة طلباً كتابياً إلى أعضاء محكمة التحكيم الدائمة التابعين للدول المشتركة في هذا النظام الأساسي وإلى أعضاء الشُعب الأهلية المعينين وفقاً لأحكام الفقرة ٢ من المادة ٤ يدعوهم فيه إلى القيام في ميعاد معين بتقديم أسماء الأشخاص الذين يستطيعون قبول أعباء عضوية المحكمة ، ولا يجوز لأي شعبة أن تسمي أكثر من أربعة مرشحين ، كذلك لايجوز أن يكون بينهم أكثر

---

١ - صدرت هذه الإتفاقية فى ١٩٠٧ .

٢ - المادة ٤ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .



من إثنين من جنسيتها ، كما لايجوز بحال أن يتجاوز عدد مرشحي شعبة ما ضعف عدد المناصب المراد ملؤها [١] .

ويعد الأمين العام قائمة مرتبة حسب الحروف الأبجدية بأسماء جميع الأشخاص المسمّين بهذه الطريقة ، وفيما عدا الحالة التي نص عليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢ [٢] يكون هؤلاء الأشخاص وحدهم هم الجائز انتخابهم ، ويرفع الأمين العام هذه القائمة إلى الجمعية العامة وإلى مجلس الأمن [٣] .

وعلى الناخبين عند كل انتخاب ، أن يراعوا أنه لايكفي أن يكون المنتخبون من الحاصلين على المؤهلات المطلوبة فقط ، بل ينبغي أيضا ضمان تمثيل المدنيات الكبرى والنظم القانونية الرئيسية في العالم [٤] .

وينتخب المرشحون الذين ينالون الأكثرية المطلقة في تصويت الجمعية العامة ومجلس الأمن [٥] ، وفي حالة حصول أكثر من مرشحين رعايا دولة واحدة على الأكثرية المطلقة للأصوات في الجمعية العامة وفي مجلس الأمن

١- المادة ٥ (١، ٢) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٢ - وتنص هذه المادة على أنه إذا أجمع المؤتمر المشترك على ترشيح شخص تجتمع فيه الشروط المطلوبة جاز له وضع إسمه في قائمة الترشيح حتى ولوكان إسمه غير وارد في قائمة الترشيح المشار إليها في المادة ٧ .

٣ - المادة ٧ (١ ، ٢) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٤- المادة ٩ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٥ - والجدير بالذكر أنه عند التصويت بمجلس الأمن لانتخاب القضاة أو لتعيين أعضاء اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٢ لا يحصل تفريق بين الأعضاء الدائمين والأعضاء غير الدائمين بالمجلس المذكور.



اعتبر الأكبر سنا هو المنتخب [١] ، وإذا بقي منصب واحد أو أكثر خالياً بعد أول جلسة تعقد للانتخاب ، عقدت جلسة ثانية أو ثالثة عند الضرورة [٢] .

وفى حالة ماإذا بقى منصب واحد أو أكثر شاغراً بعد الجلسة الانتخابية الثالثة جاز في كل وقت بناءًا على طلب الجمعية العامة أو مجلس الأمن تأليف مؤتمر مشترك - من **ستة أعضاء** تسمي الجمعية العامة **ثلاثة** منهم ، ويسمي مجلس الأمن **الثلاثة** الآخرين - ليختار بطريقة التصويت بالأكثرية المطلقة مرشحاً لكل منصب شاغر ويعرض إسمه على الجمعية العامة ومجلس الأمن للموافقة عليه من كل منهما [٣] .

وإذا أجمع المؤتمر المشترك على ترشيح شخص تجتمع فيه الشروط المطلوبة جاز له وضع إسمه في قائمة الترشيح حتى ولوكان إسمه غير وارد في قائمة الترشيح المشار إليها في المادة ٧ ، وإذا رأى المؤتمر المشترك أنه لن ينجح في الانتخاب تولى أعضاء المحكمة الذين تم انتخابهم ملء المناصب الشاغرة في مدة يحددها مجلس الأمن وذلك باختيار الأعضاء الباقين من بين المرشحين الذين حصلوا على أصوات في الجمعية العامة أو في مجلس الأمن ، وفى حالة تساوى أصوات القضاة رجح فريق القاضي الأكبر سناً [٤] .

١- المادة ١٠ (١، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢- المادة ١١ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٣- د. جعفر عبد السلام - المنظمات الدوليـة - دار النهـضة العربيـة - ١٩٨٠ - ص ٤٨٢ ومابعدها .

٤- المادة ١٢ (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .



وينتخب أعضاء المحكمة لمدة **تسع سنوات** [1]، ويجوز إعادة انتخابهم (على أن يكون عدد القضاة بالتبادل أى أن ولاية خمسة من القضاة الذين وقع عليهم الاختيار في أول انتخاب للمحكمة يجب أن تنتهي بعد مضي ثلاث سنوات وولاية خمسة آخرين بعد ست سنوات) ، ويستمر أعضاء المحكمة في القيام بعملهم إلى حين تعيين من يخلفهم ، وفى جميع الأحوال يجب على القضاة أن يفصلوا في القضايا التي بدأوا النظر فيها .

وفى حالة ما إذا رغب أحد أعضاء المحكمة في الاستقالة ، فيجب عليه أن يبلغ الاستقالة لرئيس المحكمة والذى يقوم بدوره بإبلاغها للأمين العام ، وبهذا الإبلاغ يخلو المنصب ، ويتم عضوالمحكمة المنتخب – بدلاً من عضو لم يكمل مدته – مدة سلفه .

---

١ – تنص المادة الثالثة عشر من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية على أن : " ينتخب أعضاء المحكمة لمدة تسع سنوات ومن الممكن إعادة انتخابهم (**تنتهى مدة خمسة قضاة بعد ثلاثة سنوات وخمسة آخرين بعد ستة سنوات**) ويستمر القضاة فى القيام بأعمالهم لحين شغل أماكنهم ، ويستمرون فى نظر أى قضية يكونوا قد بدأوا فى نظرها (حتى بعد شغل أماكنهم) ، وفى حالة استقالة عضو بالمحكمة تقدم الاستقالة لرئيس المحكمة ليرفعها للسكرتير العام ، وبذلك يكون المنصب قد أصبح شاغرا ، وتنص المادة الرابعة عشر على أن :" يتم شغل الأماكن الشاغرة بنفس الطريقة التى تم بها الانتخاب الأول ويتم تحديد موعد الانتخاب بمعرفة مجلس الأمن "، وكانت المادة ١٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " ينتخب قضاة المحكمة لمدة تسع سنوات ، وقد يتم إعادة انتخابهم ، ويستمر القضاة فى أداء عملهم إلى حين شغل أماكنهم (ومع ذلك يكمل القضاة أى قضايا يكونوا قد بدأوا فى نظرها) ، وفى حالة استقالة أحد أعضاء المحكمة تقدم الاستقالة لرئيس المحكمة ليرفعها للأمين العام للعصبة ، وبذلك يكون المنصب شاغرا ، وتنص المادة الخامسة عشر على أنه : " فى حالة انتخاب عضو ليحل محل آخر لم تنتهى مدته يتم العضو المنتخب مدة سلفه فقط (ولايبدأ مدة تسع سنوات جديدة) ، فى حين كانت المادة ١٥ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " العضو المنتخب لاستكمال مدة أحد الأعضاء الذى لم تنته مدته يكمل مدة سلفه " .



ولا يجوز لعضو المحكمة أن يتولى وظائف سياسية أو إدارية ، كما لايجوز له أن يشتغل بأعمال من قبيل أعمال المهن ، وعند قيام الشك في هذا الشأن تفصل المحكمة في الأمر ، كذلك لا يجوز لعضو المحكمة مباشرة وظيفة وكيل أو مستشار أو محام في أية قضية ، ولايجوز له الاشتراك في الفصل في أية قضية سبق له أن كان وكيلاً عن أحد أطرافها أو مستشاراً أو محامياً أو سبق عرضها عليه بصفته عضواً في محكمة أهلية أو دولية أو لجنة تحقيق أو أية صفة أخرى ، وعند قيام الشك في هذا الشأن تفصل المحكمة في الأمر (١) .

ولا يجوز فصل عضو في المحكمة من وظيفته إلا إذا أجمع سائر الأعضاء على أنه قد أصبح غير مستوف للشروط المطلوبة ، ويبلغ مسجّل المحكمة الأمين العام بهذا الفصل إبلاغا رسمياً ، وبهذا الإبلاغ يخلو المنصب (٢).

١- المادة ١٦ ، ١٧ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٢- المادة ١٨ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ١٦ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن : " على الأعضاء ألا يشتغلوا بأى وظيفة أخرى سياسية أو إدارية وأى شك فى ذلك يخضع لقرار المحكمة " ، ونصت المادة ١٧ على أنه : " لايجوز لأى عضو أن يعمل كوكيل أو محامى أو مستشار فى أى قضية ، ولايجوز لأى عضو أن يجلس للنظر فى أى قضية كان وكيلاً أو مستشارا أو محام لأى من أطرافها ، أو كعضو فى محكمة داخلية أو دولية (أو ماشابه) ، وأى شك فى هذه المسألة يخضع لقرار المحكمة " ، ونصت المادة ١٨ على أنه : " لايجوز عزل أى عضو إلا فى حالة إجماع باقى أعضاء المحكمة على عدم صلاحيته ، ويجب تقديم إخطار رسمى للأمين العام للعصبة بمعرفة المسجّل وبموجب هذا الإخطار يكون المكان شاغرا " ، ونصت المادة ٦ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أنه لتطبيق المادة ١٨ من النظام الأساسى للمحكمة يجب على الرئيس أو نائبه أن يجمع باقى القضاة ، ويعطى للقاضى فرصة لتقديم تفسيرات أو=



ويتمتع أعضاء المحكمة في مباشرة وظائفهم بالمزايا والإعفاءات السياسية [1] ، ويقرر العضو قبل أن يباشر عمله في جلسة علنية أنه سيتولى وظائفه بلا تحيّز أو هوى وأنه لن يستوحي غير ضميره (٢).

= إيضاحات ، ويتم مناقشة الأمر والتصويت عقب ذلك (فى عدم حضور القاضى المعنى) . د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٤٨٤ ومابعدها .

١- المادة ١٩ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، ويجدر بالذكر أن المادة ١٩ من النظام الأساسي للمحكمة كانت تنص على أن : " يتمتع أعضاء المحكمة أثناء عملهم بالمحكمة بالحصانات والامتيازات الدبلوماسية " . أنظر كذلك د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٢٠ ، ٧٢١ .

٢- المادة ٢٠ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة تنص على أن يؤدى كل قاض بالمحكمة طبقا للمادة ٢٠ من النظام الأساسي للمحكمة قسم هو: " أعلن بجدية بأنني سأمارس كلّ سلطاتي وواجباتي كقاضي بشرف وبإخلاص وبنزاهة وبضمير " ، ويقسم القاضى هذا القسم فى أول جلسة علنية للمحكمة يكون هذا القاضى حاضرا فيها ، ويمكن عقد جلسة خاصة للمحكمة لهذا الغرض ، وكانت المادة ٢٠ من النظام الأساسى للمحكمة تنص على أن كل عضو- قبل مباشرته لمهام منصبه – عليه أن يعلن أمام المحكمة أنه سيؤدى مهامه بحيادية وبضمير أى بنزاهة وبدافع من ضميره ، وكان الخبراء وطبقا للمادة ٨ من اللائحة الداخلية للمحكمة يؤدون اليمين التالية قبل القيام بمهامهم : " أعلن بجدية بأنني سأمارس واجباتي وسلطاتي كخبير بشرف وبإخلاص ، وبنزاهة وبضمير ، وبأنني سأراعى بضمير كل بنود النظام الأساسي واللائحة الداخلية للمحكمة " ، ونصت المادة ١٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن المسجّل يؤدى القسم التالية أمام المحكمة بكامل هيئتها قبل مباشرته لوظيفته : " أعلن بجدية بأنني سأؤدي الواجبات الموكلة لى كمسجّل للمحكمة الدائمة للعدل الدولى بكل ولاء وتقدير وبضمير خالص " ، ويؤدى نائب المسجّل نفس اليمين ، ونصت المادة ٥٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " للوكلاء أومحاميّ أو مستشاريّ الأطراف استجواب الشهود والخبراء ، وقد يضع الرئيس أو أى من القضاة أسئلة للشهود والخبراء ، كل شاهد يؤدى اليمين التالية قبل الإدلاء بشهادته " أقر بشرفي وضميري بأنني سأدلي بالحقيقة ، كلّ الحقيقة ولا شيء سوى الحقيقة " ويؤدى كل خبير اليمين التالية قبل الإدلاء بشهادته : " أقر بشرفي وضميري بأن شهادتى =



وتنتخب المحكمة رئيسها ونائبه لمدة ثلاث سنوات ويمكن تجديد انتخابهما، كذلك تعيّن المحكمة مسجّلها ، ولها أن تعيّن ما تقضي الضرورة بتعيينه من الموظفين الآخرين [١] .

= ستكون وفقا لإعتقادي المخلص " ، ونصت المادة ٥٨ من ذات اللائحة على أن: " يؤدى المترجمين اليمين التالية : " أقر بشرفي وضميري أن ترجمتي ستكونُ أداء كاملا ومخلصا لما أنا مدعو لترجمته " ، ونصت المادة ١٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن يؤدى المسجّل القسم التالية أمام المحكمة بكامل هيئتها قبل أن يتولى مهام منصبه " أعلن بجدية بأنني سأؤدي الواجبات الموكلة لي كمسجّل للمحكمة الدائمة للعدل الدولي بكل ولاء وتقدير وبضمير خالص " ، ويؤدى نائب المسجّل نفس اليمين ، ونصت المادة ١٦ على أن : " يعين موظفي مكتب تسجيل المحكمة – عدا المسجّل ونائبه – بمعرفة المحكمة بناء على ترشيحات يقدمها المسجّل ، وعند استلامهم لمهام وظائفهم يؤدى الموظفين اليمين التالية أمام المسجّل : " أعلن بجدية بأنني سأؤدي الواجبات الموكلة إليّ بصفتي موظف بالمحكمة الدائمة للعدل الدولي بكل ولاء وتقدير وبضمير خالص " .

١ – المادة ٢١ (١ ، ٢) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٢١ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن : " تنتخب المحكمة رئيسها ونائب الرئيس لمدة ثلاث سنوات ، ويجوز إعادة انتخابهم ، وتعين المحكمة مسجّل لها " ، كذلك نصت المادة ٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " يتم اختيار الرئيس ونائبه بالاقتراع السرى وبإجماع الأصوات " ، ونصت المادة ١٠ من ذات اللائحة على أن : " يوجه الرئيس العمل بالمحكمة وكذا إدارة المحكمة ، ويترأس جلسات المحكمة (والتي تكون فيها المحكمة بكامل هيئتها)"، ونصت المادة ١١ على أن : " يحل نائب الرئيس مكان الرئيس إذا عجز الأخير عن القيام بواجبات وظيفته " ، ونصت المادة ١٢ على أن : " في حالة عجز كلا من الرئيس ونائبه عن النهوض بواجباتهما ، أو إذا كان كلا المنصبين شاغرا في نفس الوقت يقوم أقدم القضاة بواجبات الرئيس " ، ونصت المادة ١٣ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أنه : " إذا كان الرئيس من جنسية أحد أطراف النزاع يعفى من مهامه كرئيس بالنسبة لهذه القضية فقط وكذا نائب الرئيس ويتولى أى عضو رئاسة المحكمة " ، ونصت المادة ١٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " ينتخب المسجّل بالاقتراع السرى وبأغلبية الأصوات لمدة سبع سنوات تبدأ من الأول من يناير التالي لعملية الاقتراع ، ومن الممكن إعادة انتخابه ، وتعيّن المحكمة نائب للمسجّل ليساعده وليحل محله في حالة غيابه (ويتم ذلك بنفس إجراءات انتخاب المسجّل) ، ونصت المادة ٢١ على أن : " يمثل المسجّل قناة الإتصالات من وإلى المحكمة ، =



ومقر المحكمة في لاهاي ، على أن ذلك لا يحول دون أن تعقد المحكمة جلساتها وأن تقوم بوظائفها في مكان آخر إذا اقتضت الضرورة ذلك ، ويقيم الرئيس والمسجّل في مقر المحكمة [1] .

ولا ينقطع دور انعقاد المحكمة إلا في أيام العطلة القضائية ، وتحدد المحكمة ميعاد العطلة ومدتها ، ولأعضاء المحكمة الحق في إجازات دورية تحدد المحكمة ميعادها ومدتها مع مراعاة المسافة التي تفصل لاهاي عن محال إقامتهم ، كذلك على أعضاء المحكمة أن يكونوا في كل وقت تحت تصرفها ، إلا أن يكونوا في إجازة أو أن يمنعهم المرض أو غير ذلك من الأسباب الجدّية التي ينبغي أن تبيّن للرئيس بياناً كافيا [2] .

- ونصت المادة ٢٣ على أن :" يكون المسجّل مسئولا عن الأرشيف وعن كل العمل الإدارى ، وتكون أختام المحكمة معه ، وعلى المسجّل أو نائبه أن يحضروا فى جميع جلسات المحكمة سواء بكامل هيئتها أو فى حالة الغرف الخاصة أو الغرف المستعجلة " .

١ – المادة ٢٢ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢ – المادة ٢٣ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية (١ ، ٢ ، ٣) ، وكانت المادة ٢٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن :" تكون المحكمة فى حالة انعقاد دائم ماعدا فى فترات الإجازات القضائية التى تحددها المحكمة ، ويكون الأعضاء رهن طلب المحكمة وتحت تصرفها دائما إلا فى حالة المرض أو الإجازات أو أى عذر آخر (يجب تقديمه لرئيس المحكمة) " ، ونصت المادة ٢٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " القضاة الذين تحول الظروف الجدّية أو المرض دون جلوسهم لنظر القضايا الموكلة إليهم يخطرون الرئيس والذى يقوم بدوره بإخطار المحكمة ، ونصت المادة ٢٨ من اللائحة الداخلية على أن : " تحدد مواعيد جلوس المحكمة بكامل هيئتها بمعرفة الرئيس ، وبالنسبة للغرف الخاصة المنصوص عليها فى المواد ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ من النظام الأساسى للمحكمة تحدد الجلسة الأولى بمعرفة رئيس المحكمة ثم تحدد باقى الجلسات بعد ذلك بمعرفة رؤساء هذه الغرف " ، وقد كانت السنة القضائية للمحكمة الدائمة تبدأ فى يناير من كل عام .



وإذا رأى أحد أعضاء المحكمة – لسبب خاص – وجوب امتناعه عن الاشتراك في الفصل في قضية معينة فعليه أن يخطر الرئيس بذلك ، وإذا رأى الرئيس لسبب خاص أنه لايجوز أن يشترك أحد أعضاء المحكمة في الفصل في قضية معينة فيخطر ذلك العضو بذلك ، وعنـــد اختلاف العضو والرئيس في مثل هذه الأحوال تقضي المحكمة في هذا الخلاف [1].

وتجلس المحكمة بكامل هيئتها إلا في الحالات الاستثنائية التي ينص عليها في النظام الأساسي ، وتنص اللائحة الداخلية للمحكمة على جواز أن يعفى من الاشتراك في الجلسات قاض أو أكثر بسبب الظروف على ألا يترتب على ذلك أن يقل عدد القضاة الموجودين تحت التصرف لتشكيل المحكمة عن أحد عشر قاضياً ، ويكفي تسعة قضاة لصحة تشكيل المحكمة [2] .

---

١ – المادة ٢٤ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، وقد نـصت هـذه المادة – بالتطابق مع نفس المادة فى النظام الأساسى للمحكمة الدائمة – على أنه : " فى حالة وجود أى سبب خاص يمنع أحد الأعضاء من النظر فى أحد القضايا يجب إخطار الرئيس بهذا السبب ، وفى حالة ما إذا رأى الرئيس أن أحد الأعضاء يجب ألا ينظر أحد القضايا يجب عليه إخطاره بذلك ، وفى حالة وجود خلاف بين أحد الأعضاء والرئيس فى مثل هذه القضايا يكون القرار للمحكمة " .

٢ – المادة ٢٥ (١، ٢، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، وقد نصت هذه المادة – بالتطابق مع نفس المادة فى النظام الأساسي للمحكمة الدائمة – على أن : " الحد الأدنى لنصاب المحكمة هو أحد عشر عضوا ، ويجوز أن تشكل المحكمة مـن تـسعة أعـضاء " ، وكانت المادة ٢٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة تنص على أن القـضاة الـذين تحـول الظروف الجدّية أو المرض دون جلوسهم لنظر القضايا الموكلة إلـيهم يخطـرون الـرئيس ، والذى يقوم بدوره بإخطار المحكمة ، كذلك نصت المادة ٢٨ على أن : " تحدد مواعيد جلوس المحكمة بكامل هيئتها بمعرفة الرئيس ، وبالنسبة للغرف الخاصة المنصوص عليها فى المواد ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ من النظام الأساسى للمحكمة تحدد الجلسة الأولى بمعرفة رئيس المحكمة ثـم تحدد باقى الجلسات بعد ذلك بمعرفة رؤساء هذه الغرف " .



الدوائر التى يمكن للمحكمة تشكيلها :

يتضمن النظام الاساسى للمحكمة إمكانية تشكيل دوائر للنظر فى قضايا معينة وهى ثلاثة أنواع [1] :

١- يمكن للمحكمة تشكيل دائرة أو أكثر من **ثلاثة** قضاةٍ للنظر فى أنواع خاصة من القضايا كقضايا العمل أو الترانزيت والمواصلات .

٢- **يمكن للمحكمة عند النظر فى قضية معيّنة وبناء على طلب أى طرف تشكيل دائرة للنظر فى قضية معيّنة وذلك بشرط موافقة الأطرا ف الأخرى** [2] .

٣- تشكل محكمة العدل الدولية كل سنة دائرة من **خمسة** قضاة يكون رئيس المحكمة ونائبه عضوان فيها بقوة القانون ، وينتخب الثلاثة الأخرون بطريق الاقتراع السرى ، ويكون تشكيل الدائرة بناء على طلب أطراف الدعوى ، ويجوز لها بناءً على طلب أطراف

١- د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ – ص ٤٨١ ومابعدها ، د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٢٣ ، وكذلك :

American journal of international law vol.89 - july 1995 – No.3 . page 496 , 497 .

٢ – وتنظر الدوائر المنصوص عليها في هذه المادة في القضايا وتحكم فيها متى طلب أطراف الدعوى منها ذلك [المادة ٢٦ (١، ٢، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية] .



الدعوى أن تتبع الإجراءات المختصرة للنظر في القضايا والفصل فيها .

والهدف من تشكيل هذه الدائرة هو الإسراع في نظر القضايا (ويختار قاضيان للحلول محل من يتعذر عليه الاشتراك في الجلسة من القضاة [1]) ، وتضع المحكمة لائحة تبين كيفية قيامها بوظائفها كما تبين بصفة خاصة قواعد الإجراءات ، ويجوز أن تنص اللائحة على اشتراك مساعدين في جلسات المحكمة أو جلسات دوائرها دون أن يكون لهم الحق في التصويت [2] ، ويحق للقضاة ممن يكونون من جنسية أحد أطراف الدعوى أن

---

١ - تنص المادة ٢٧ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على أن كل حكم يصدر من إحدى الدوائر المنصوص عليها في المادتين ٢٦ و٢٩ يعتبر صادراً من المحكمة ذاتها ، كذلك تنص المادة ٢٨ على أنه يجوز للدوائر المنصوص عليها في المادتين ٢٦ و٢٩ أن تعقد جلساتها وتباشر وظائفها في غير لاهاي ، وذلك بموافقة أطراف الدعوى.

٢ - المادة ٣٠ (١، ٢) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، ويجدر بالذكر أن المادة ٢٦ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة كانت تنص على أن : " تنظر المحكمة في قضايا العمل ، تشكل المحكمة غرفة من خمسة قضاة للنظر في قضايا العمل - وقد تجلس هذه الغرفة الخاصة بموافقة جميع الأطراف - في أي مكان آخر غير لاهاي بهولندا " ، والجدير بالذكر أن المحكمة كانت تنظر أيضا في قضايا الترانزيت والإتصالات (الموانيء ، الممرات المائية ، السكك الحديدية) عن طريق غرفة خاصة (مكونة من خمسة قضاة - يعاونهم أربعة مساعدين يختارون لكل قضية على حدة ولايكون لهم الحق في التصويت - يختارون كل ثلاث سنوات) أو عن طريق المحكمة بكامل هيئتها ، وكان من الممكن أن تجلس هذه الغرفة الخاصة - بموافقة جميع الأطراف - في أي مكان آخر غير لاهاي بهولندا ، ونصت المادة ٢٩ على أنه: " لسرعة إنجاز بعض القضايا - وبناء على طلب من الأطراف - تنشيء المحكمة كل عام غرفة مكونة من خمسة قضاة تنظر في القضايا المستعجلة (يختار قاضيان لاستبدال من يتعذر نظره للقضية) " ، والغرف المنصوص عليها في المواد ٢٦ ، ٢٧، ٢٩ من النظام الأساسي لايزيد عدد أعضائها عن خمسة ، ونصت المادة ٣٠ على أن : " تضع المحكمة الأحكام الخاصة بتنظيم الإجراءات وبخاصة الأحكام الخاصة بالقضايا المستعجلة " .



يجلسوا في قضيته المعروضة على المحكمة ، وإذا كان في هيئة المحكمة قاضي من جنسية أحد أطراف الدعوى جاز لكل من أطرافها الآخرين أن يختار قاضياً آخر للقضاء [1] ، ويحسن أن يختار هذا القاضي من بين القضاة الذين جرى ترشيحهم وفقا للمادتين ٤ و٥ من النظام الأساسي للمحكمة ، وفى حالة عدم وجود قاض من جنسية أطراف الدعوى جاز لكل منهم أن يختار قاضياً [2] ، وإذا كان لعدة أطراف نفس المصلحة فيعتبرون كطرف واحد بالنسبة للأحكام السابقة ، وعند قيام الشك في هذا الشأن تفصل المحكمة في الموضوع .

---

١ – وقد أطلق على هذا النظام نظام القاضى المؤقت أو القاضى الخاص ، ويذهب البعض إلـى تسميته بالقاضى المختار ، وفى تقييمنا لنظام القاض الخاص نرى – وكما يذهب أستاذنا الدكتور أحمد أبوالوفا – وبحق – أن هذا النظام وإن كان يهدف الى إقامة نوع من التوازن بين مصالح أطراف الدعوى ومن ثم حسن سير العدالة إلا أنه يعيبه أنه يدل على عدم الثقة فى قضاة المحكمة وقدرتهم على الحكم فى القضايا بحيدة ونزاهة (واستقراء أحكام المحكمة فـي هذا الشأن يوضح ذلك بجلاء حيث أنه من الصعب علي القاضي أن يـصوت ضـد مـصلحة وطنه ، أيضا – وكما ذكر المحكم البريطاني في قضية ألاباما أنه يعتبر نفسه قاضيا أكثـر منه محكما) ، كانت المادة ٣١ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " يحتفظ القضاة من نفس جنسية أطراف النزاع بحقهم فى الجلوس للنظر فى القـضية ، وفـى حالـة وجود قاض من جنسية أحد أطراف النزاع يحق للطرف الآخر اختيار شخص – آخر يقابلـه – للجلوس كقاض ، وفى حالة عدم وجود قاض من جنسية الأطراف يحق لكل منهما اختيار قاض من جنسيتهما (وفى حالة تعدد الأطراف وكان لهم نفس المصلحة يعـاملوا كطـرف واحد وأى خلاف في ذلك يكون الفصل فيه للمحكمة) " . د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – الطبعة الرابعـة – ١٩٩٦ – ص ٤٨٠ ومابعدها.

٢ – تطبق أحكام هذه المادة في الأحوال الواردة في المادتين ٢٦ ،٢٩ وفي هذه الأحوال يطلب الرئيس إلى عضو من أعضاء المحكمة الذين تتألف منهم الدائرة ، أو إلى عضوين إذا اقتضى الأمر التخلي عن الجلوس للبديل من أعضاء المحكمة الذين هم من جنسية الأطراف أو البـديل من الأعضاء الذين يعيّنهم الأطراف في خصوص القضية وذلك في حالة عدم وجود أعـضاء من جنسيتهم أو وجود هؤلاء وتعذر جلوسهم .



وتضع المحكمة لائحة تبيّن كيفية قيامها بوظائفها ، كما تبيّن بصفة خاصة قواعد الإجراءات ، ويجوز أن تنص اللائحة على اشتراك مساعدين في جلسات المحكمة أو جلسات دوائرها دون أن يكون لهم حق في التصويت (١).

ويتقاضى كل عضو من أعضاء المحكمة راتباً سنوياً ، ويتقاضى الرئيس مكافأة سنوية خاصة ، ويتقاضى نائب الرئيس مكافأة خاصة عن كل يوم يقوم فيه بوظيفة الرئيس ، ويتقاضى القضاة المختارون تنفيذاً لأحكام المادة ٣١ من غير أعضاء المحكمة تعويضاً عن كل يوم يباشرون فيه وظائفهم ، وتحدد الجمعية العامة هذه المرتبات والمكافآت والتعويضات ، ولايجوز إنقاصها أثناء مدة الخدمة ، وتحدد الجمعية العامة راتب المسجّل بناءًا على اقتراح المحكمة ، وتحدد بقواعد تضعها الجمعية العامة الشروط التي تقرر بموجبها المعاشات لأعضاء المحكمة والمسجّل والشروط التي تسدد بموجبها نفقات السفر لأعضاء المحكمة والمسجّل ، وتعفى الرواتب والمكافآت والتعويضات من الضرائب كافة ، وتتحمل الأمم المتحدة مصروفات المحكمة على الوجه الذي تقرره الجمعية العامة (٢).

المطلب الثاني

إختصاص المحكمة

للمحكمة إختصاصان أحدهما قضائى والآخر إفتائى (سيتم دراسته تفصيلا فى

١- المادة ٣١ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢- المادة ٣٢ ، ٣٣ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية.



مبحث مستقل) [1] .

– الإختصاص القضائى [2] لمحكمة العدل الدولية :

ويقتصر **حق التقاضي** أمام المحكمة على **الدول وحدها** [3] فللدول وحدها الحق في أن تكون أطرافاً في الدعاوى التي ترفع للمحكمة [4] ، وعلى ذلك **فلايجوز للأفراد** [5] العاديين أو **المنظمات الدولية** التقاضى أمام المحكمة [6] إلا فى حالة إعطاء معلومات تكون المحكمة قد طلبتها منها أو

١- والجدير بالذكر أن المحكمة تمارس إختصاصا قضائيا إداريا بالنسبة لموظفى السكرتارية وقلم الكتـاب.

٢-

American journal of international law - vol.91 - October 1997 – No.4 . page 658 .

٣- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٣٠.

٤- د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٧٩ ، ود. جعفر عبد السلام – المنظمات الدوليـة – دار النهـضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٤٨٧ ومابعدها .

٥ – ومع ذلك يجوز لأي دولة من قبيل الحماية الدبلوماسية أن تتبني قضية لأحد رعاياها .

٦ – وإن كان الكثيرين ومنهم القاضى " أجو " – ونتفق معهم – يطالبون بالسماح للمنظمـات الدولية بالتقاضى أمام المحكمة ، فالواقع أن الوضع الحالى هو وضع غريب وشاذ حقا بل ويتعارض مع أبسط قواعد العدالة (وأولها مبدأ تساوى الخصوم) فقد آن الآوان لتعديل النظام الأساسى للمحكمة بحيث تكون الدول والمنظمات على قدم المساواة أطراف مـستقلة – لهم حقوق متساوية فى مجال مباشرة الدعوى أمام المحكمة – بدلا من الإلتفاف على ذلـك بإعطاء المنظمات الحق فى طلب رأى استشارى من المحكمة ثم البحث وإثارة الجدل حـول مدى إلزاميته . للمزيد أنظر د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ٤٩٧ ومابعدها ، وكذلك =



بمبادرة منها ، فللمحكمة أن تطلب من الهيئات الدولية العامة المعلومات المتعلقة بالقضايا التي تنظر فيها ، وتتلقى المحكمة ماتبتدرها به هذه الهيئات من المعلومات ، كل ذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في لائحتها الداخلية ووفقاً لها .

وإذا أثير في قضية معروضة على المحكمة البحث في تأويل وثيقة تأسيسية أنشئت بمقتضاها هيئة دولية عامة ، أو في تأويل إتفاق دولي عقد على أساس هذه الوثيقة فعلى المسجّل أن يخطر بذلك هذه الهيئة وأن يرسل إليها صوراً من المحاضر والأعمال المكتوبة [1] .

وتختص المحكمة بالنظر فى قضايا الدول الأطراف فى النظام الأساسى للمحكمة ، ويحدد مجلس الأمن الشروط التي يجوز بموجبها لسائر الدول الأخرى التقاضى أمام المحكمة وذلك مع مراعاة الأحكام الخاصة [2] الواردة في المعاهدات المعمول بها ، ولا يجوز بحال وضع تلك الشروط بكيفية تخلّ بالمساواة بين المتقاضين أمام المحكمة.

=American journal of international law - vol.85 - july 1991 – No.3. pages 450, 451 .

١ – المادة ٣٤ (١، ٢ ، ٣) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية . أنظر كذلك د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦ – ص ٤٨٢ ، د. جعفر عبد السلام – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥٠٢ .

٢– كانت المادة ٣٤ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " أعضاء العصبة فقط هم الذين يحق لهم التقاضى أمام المحكمة " .



وفى حالة وجود دولة ليست عضوا فى الأمم المتحدة طرفاً في دعوى تحدد المحكمة مقدار ما يجب أن تتحمله هذه الدولة من نفقات ، أما إذا كانت هذه الدولة من الدول المساهمة في نفقات المحكمة فإن هذا الحكم لاينطبق عليها [١].

- ولاية المحكمة :

نصت المادة ٣٦ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية علي أن المحكمة تنظر في جميع القضايا التي يعرضها عليها المتقاضون ، وكذلك في جميع المنازعات التي تتعلق بالمسائل الآتية [٢] :

(١) تفسير معاهدة من المعاهدات.

(٢) أية مسألة من مسائل القانون الدولي .

(٣) تحقيق واقعة من الوقائع التي إذا ثبتت كانت خرقا لالتزام دولي.

---

١ - المادة ٣٥ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢-

" the Court recalls that the interpretation, in general, of Staff Regulations and Rules is not its business, but that it is the business of the Court to judge whether there is a contradiction between a particular interpretation or application of them by the Tribunal and any of the provisions of the Charter of the United Nations. "

قضية السيد " مرتشد "

" .... The General Assembly had empowered the Court to act as the final authority on interpretation of the Charter and of staff regulations based there on "

. الرأى المستقل للقاضى " شوبيل " فى قضية السيد " مرتشد " . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



(٤) نوع التعويض المترتب علي خرق التزام دولي ومدي هذا التعويض [١].

وتشمل ولاية المحكمة [٢] جميع القضايا التي يعرضها عليها المتقاضون ، كما تشمل جميع المسائل المنصوص عليها بصفة خاصة في ميثاق الأمم المتحدة أو في المعاهدات والإتفاقات المعمول بها ، وللدول التي هي أطراف في هذا النظام الأساسي أن تقرّ للمحكمة بولايتها الجبرية في نظر جميع المنازعات القانونية التي تقوم بينها وبين دولة تقبل الالتزام نفسه [٣] ، وفي حالة قيام نزاع في شأن ولاية المحكمة تفصل المحكمة في هذا النزاع بقرار منها [٤].

---

١ - نصت المادة ٣٦ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة على أن : " إختصاص المحكمة يشمل كل القضايا التى تتقدم بها الأطراف إليها (تفسير معاهدة ، كل مايختص بالقانون الدولى ، أى مامن شأنه أن يمثل خرق لالتزام دولى ، تعويض هذا الخرق للالتزام الدولى).

٢ - والأصل أن ولاية المحكمة ولاية اختيارية فهى بذلك تختلف عن الولاية الجبرية لجهات القضاء الداخلى ، ويعنى ذلك أنه يجب أن يتوافر رضا كافة أطراف النزاع بعرض أمر الخلاف على المحكمة للنظر والفصل فيه ، فإذا إنعدم تراضى كافة الدول إستحال عرض الأمر على المحكمة ، وقد يعقد إتفاق خاص بين أطراف النزاع لعرضه على المحكمة ، وقد يكون هذا الإتفاق قبل أو بمناسبة أو بعد نشوب النزاع .

٣ - ويجدر بالذكر أن المادة ٣٧ من النظام الأساسى للمحكمة تنص على أنه : " كلما نصت معاهدة أو إتفاق معمول به على إحالة مسألة إلى محكمة تنشئها جمعية الأمم أو إلى المحكمة الدائمة للعدل الدولي تعيّن - فيما بين الدول التي هي أطراف في هذا النظام الأساسي - إحالتها إلى محكمة العدل الدولية " .

٤ - المادة ٣٦ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، كذلك تنص المادة الرابعة والتسعون من ميثاق الأمم المتحدة على أن : أ - يتعهد كل عضو من أعضاء الأمم المتحدة أن ينزل على حكم المحكمة فى أية قضية يكون طرفا فيها ، ب - إذا امتنع أحد المتقاضين فى قضية ما عن القيام بما يفرضه عليه حكم تصدره المحكمة فيحق للطرف الأخر أن يلجأ لمجلس الأمن ، ولهذا المجلس إذا رأى ضرورة لذلك أن يقدم توصياته أو يصدر قرارا بالتدابير التى يجب إتخاذها لتنفيذ هذا الحكم .



- القواعد القانونية التى تطبقها المحكمة :

وطبقا للمادة ٣٨ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية والتى تقابل المادة نفسها من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تكون وظيفة المحكمة هي الفصل في المنازعات التي ترفع إليها وفقاً لأحكام القانون الدولي ، وهي تطبق في هذا الشأن :

أ) الإتفاقات الدولية العامة والخاصة التي تضع قواعد معترفاً بها صراحة من جانب الدول المتنازعة .

ب) العادات والأعراف الدولية المعتبرة بمثابة قانون دل عليه تواتر الاستعمال.

ج) مبادئ القانون العامة التي أقرتها الأمم المتمدينة.

د) أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين في القانون العام [١] .

ويذهب رأى – نتفق معه – أن هذه المصادر جاءت علي سبيل المثال لاالحصر فيمكننا ان نضيف إليها أيضا :

(١) قرارات المنظمات الدولية وما تتضمنه من قواعد قانونية تساهم في

١ – نصت المادة ٣٨ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة علـى أن : " تطبـق المحكمـة : المعاهدات الدولية ، العرف الدولى ، مبادىء القانون العامة التى أقرتها الأمـم المتمدينـة ، الأحكام القضائية ، مذاهب الفقهاء ، مبادىء العدل والإنصاف ، أنظر كذلك د. أحمد أبوالوفـا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – ١٩٨٤ – ص ١٢٤ د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٣٦ .



تطوير وتفعيل القانون الدولي [1] .

(٢) مبادىء العدل والإنصاف بشرط موافقة الأطراف المتنازعة على ذلك (ويطلق عليها المصادر الإرادية) [٢] .

ولافرق في هذا المجال بين مباشرة المحكمة لإختصاصها الإفتائي أو التنازعي أي أن المحكمة تطبق نفس القواعد حال مباشرتها لأي من الإختصاصين ، مع الأخذ في الاعتبار أن دور المحكمة هو تطبيق القانون الدولي وليس خلقه ، ولذلك نلاحظ أن المحكمة غالبا ما ترفض الفصل في مسألة يوجد نقص في القانون بشأنها .

المطلب الثالث

الإجراءات أمام المحكمة [٣]

وطبقا للمادة ٣٩ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية فإن اللغات

---

١ - نلاحظ تأثر المحكمة بفكرة السوابق القضائية في أحكامها (مثال لذلك قضية الموظف الماليزي والتي أشارت فيها المحكمة إلى قضية الموظف الروماني).

The Court then ***recalls*** that in its Advisory Opinion of 15 December 1989 (in the so-called "Mazilu" case)

أنظر الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٢- د. أحمد أبوالوفا محمد - الوسيط في قانون المنظمات الدولية - دار الثقافة العربية - الطبعة الرابعة - ١٩٩٦- ص ٤٩١ .

٣ - نظمت الإجراءات التي تتبعها محكمة العدل الدولية عند نظر القضايا التي تعرض عليها بموجب المواد (٣٩ - ٦٤) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكذا المواد (٣١ - ٨١) من اللائحة الداخلية للمحكمة والتي أصدرتها في ٦ مايو ١٩٤٦ ، وتتسم أحكام مواد النظام الأساسي بإلزاميتها فلا يجوز الإتفاق على مخالفتها ، أما مواد اللائحة الداخلية فيجوز الإتفاق على مخالفتها على أن يعرض هذا الإتفاق على المحكمة والتي تملك قبوله أو رفضه . د. عصام الدين بسيم - منظمة الأمم المتحدة - أكاديمية الشرطة - كلية الشرطة - ١٩٩٠ - ١٩٩١ - ص ٢١٣ ومابعدها .



الرسمية للمحكمة هي : الفرنسية والإنجليزية [1] ، وترفع القضايا إلى المحكمة بحسب الأحوال إما بإعلان الإتفاق الخاص وإما بطلب كتابي يرسل إلى المسجّل ، وفي كلتا الحالتين يجب تعيين موضوع النزاع وبيان المتنازعين ، ويعلن المسجّل هذا الطلب فوراً إلى ذوي الشأن ويخطر به أيضاً أعضاء الأمم المتحدة على يد الأمين العام ، كما يخطر به أي دولة أخرى لها مصلحة

١ - وذلك على حسب إتفاق الطرفين على اللغة التى سيتم بها نظر الدعوى وصدور الحكم بهـا ، وإذا لم يكن ثمة إتفاق على تعيين اللغة التي تستعمل جاز لأطراف الدعوى أن يستعملوا في المرافعات ما يؤثرون استعماله من هاتين اللغتين ، وفي هذه الحالة يصدر الحكم باللغتين الفرنسية والإنجليزية ، وتبيّن المحكمة أي النصين هو الأصل الرسمي ، وللمحكمة استعمال لغة غير الفرنسية أو الإنجليزية بناء على طلب المتقاضين ، ونصت المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة على أن : " اللغات الرسمية للمحكمة هى الإنجليزية والفرنسية ، وطبقا لإتفاق الأطراف يصدر الحكم بأى من اللغتين ، وفى حالة عدم إتفاق الأطراف يصدر الحكم باللغتين ، وفى هذه الحالة تقرر المحكمة أيهما يكون الأساسى (أو الأصلى) ، وللمحكمة بناء على طلب الأطراف أن تستخدم لغة اخرى بخلاف هاتين اللغتين ، ونصت المادة ٣٩ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " يتفق الطرفين على اللغة التى ستتم بها الإجراءات الكتابية سواء الإنجليزية أو الفرنسية ، وفى حالة عدم وجود إتفاق تتم الإجراءات بإحدى هاتين اللغتين ، وفى حالة استخدام لغة أخرى غير الإنجليزية أو الفرنسية ترفق ترجمة باللغة الإنجليزية أو الفرنسية بأصل كل وثيقة مقدمة " ، ونصت المادة ٤٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " يجب أن يوقع الوكيل على أصل كل وثيقة مقدمة للمحكمة ، وترسل صورة طبق الأصل للطرف الآخر ، ويعتبر تاريخ تقديم الوثيقة الذى تعتد به المحكمة هو تاريخ إيصال استلام الوثيقة من جانب المسجّل ، ومن الممكن تصحيح أى خطأ فى الوثيقة المقدمة بموافقة الطرف الآخر أو بموافقة الرئيس ، أنظر كذلك د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٧٤ ومابعدها .



في الحضور أمام المحكمة (١) .

وللمحكمة أن تقرر التدابير المؤقتة التي يجب إتخاذها لحفظ حق كل من الأطراف وذلك متى رأت أن الظروف تقضي بذلك ، ويخطر مجلس الأمن وأطراف الدعوى بهذه التدابير (٢) ، ويمثل أطراف النزاع وكلاء عنهم ولهم أن يستعينوا أمام المحكمة بمستشارين أو بمحامين ، ويتمتع وكلاء المتنازعين

---

١ - المادة ٤٠ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، كذلك نصت المادة ٣٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " يتم تقديم القضايا للمحكمة عن طريق إتفاقية خاصة ، أو بناء على مذكرة مقدمة من أحد الأطراف [ويجب أن تتضمن المذكرة بيان للطرف المدعى (مقدم المذكرة) والطرف المدعى عليه وموضوع الخلاف وإختصاص المحكمة بنظر هذا الخلاف وكذا الوقائع والأسانيد التي يستند عليها المدعى في إدعاءه] ، ويجب توقيع المذكرة الأصلية بمعرفة المدعي أو وكيله أو عن طريق الممثل الدبلوماسي لهذا الطرف بلاهاي (وفي حالة توقيعها من شخص أخر فلابد من إجازة هذا التوقيع بمعرفة الممثل الدبلوماسي أو بمعرفة السلطة المختصة في الدولة المعنية) ، ونصت المادة ٣٣ على أن : " يقوم المسجل بإرسال نسخة من المذكرة (مذكرة المدعى) للطرف المدعى عليه (في حالة تقديم القضية للمحكمة عن طريق مذكرة) ، ويخطر المسجل الطرف الآخر (في حالة تقديم القضية للمحكمة من أحد الأطراف) إذا كان تقديم القضية للمحكمة بموجب إتفاقية خاصة ، ونصت المادة ٣٤ على أن : " يرسل المسجل نسخا من الاتفاقيات الخاصة والمذكرات المقدمة للمحكمة ، ويرسل أيضا نسخا لأعضاء العصبية والدول المطلوب منها المثول أمام المحكمة " ، ونصت المادة ٣٧ على أن : " تحدد المحكمة المواعيد المطلوب تقديم الوثائق خلالها (بالنسبة للإجراءات الكتابية) مع الأخذ في الاعتبار أى إتفاق خاص يتم بين أطراف النزاع ، وللمحكمة أن تمد في هذه المواعيد ، ولها - في ظروف خاصة - وبعد إعطاء الفرصة لطرف لعرض وجهة نظره أن تعتبر إجراء تم بعد هذه المواعيد صحيحا " .

٢ - المادة ٤١ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، ويجدر بالذكر ان المادة ٤١ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة كانت تنص على أن : " للمحكمة أن تتخذ من الإجراءات المؤقتة - إن رأت لذلك مقتضى - لحفظ حقوق أى من الأطراف المتنازعة " .



ومستشاروهم ومحاموهم أمام المحكمة بالمزايا والإعفاءات اللازمة لأداء واجباتهم بحرية واستقلال [(١)] .

وتنقسم الإجراءات إلى قسمين كتابي وشفوي [(٢)] ، وتشمل الإجراءات الكتابية مايقدم للمحكمة وللخصوم من المذكرات ومن الإجابات عليها ثم من الردود إذا اقتضاها الحال ، كما تشمل جميع الأوراق والمستندات التي تؤيدها ، ويكون تقديم ذلك بواسطة المسجّل على الكيفية وفي المواعيد التي تقررها المحكمة ، كذلك فإن كل مستند يقدمه أحد أطراف الدعوى ترسل منه إلى الطرف الأخر صورة مصدق عليها بمطابقتها للأصل .

وترجع المحكمة لحكومة الدولة المقتضى عمل الإعلان في أرضها فى حالة إعلان أشخاص غير الوكلاء والمستشارين والمحامين ، كذلك إذا رأت المحكمة الاستدلال بتحقيق خاص بمحل النزاع [(٣)] .

١- المادة ٤٢ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢ - الإجراءات الشفوية تشمل استماع المحكمة لشهادة الشهود ولأقوال الخبراء والوكلاء والمستشارين والمحامين [المادة ٤٣ (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية] ، ونصت المادة ٤٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " تحدد المحكمة ، أو رئيسها فى حالة عدم انعقادها ميعاد بدء الإجراءات الشفوية ، وكذا تأجيل الإجراءات الشفوية فى حالة وجود مبرر لذلك " .

٣ - المادة ٤٤ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، كذلك نصت المادة ٤٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة على أن : " الإجراءات أمام المحكمة تتكون من جزئين كتابية وشفهية ، الإجراءات الكتابية تمثل الإتصال بين الأطراف والقضاة والردود وكذا الأوراق والوثائق المساعدة وهي تتم من خلال مسجّل المحكمة بالتنظيم – وفى المواعيد التى تحددها المحكمة ، وترسل صورة موثقة من كل مستند مقدم من أحد الأطراف =



ويتولى الرئيس إدارة الجلسات ، وعند وجود مانع لديه يتولاها نائبه ، وإذا كان لديه عذر تولى أعمال الرئاسة أقدم القضاة الحاضرين (١) ، وتكون جلسات المحكمة علنية (٢) ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك ، أو يطلب المتقاضون عدم قبول الجمهور فيها (٣) ، ويكون لكل جلسة محضر يوقعه المسجل والرئيس ويكون هو وحده المحضر الرسمي (٤) .

= إلى الطرف الآخر ، والإجراءات الشفهية تمثل الاستماع للشهود والخبراء والوكلاء والمستشارين والمحامين " ، ونصت المادة ٤٨ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أنه : " لا يجوز تقديم أى وثيقة للمحكمة بعد انتهاء الإجراءات الكتابية إلا بموافقة الطرفين ، وفى حالة عدم موافقة أحد الطرفين على تقديم وثيقة جديدة فللمحكمة بعد سماع الأطراف أن ترفض أو تقبل بتقديم وثيقة جديدة ، وفى حالة قبول المحكمة تقديم وثيقة جديدة تعطى المحكمة الفرصة للطرف الآخر للتعقيب عليها " .

١- المادة ٤٥ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢- د. أحمد أبو الوفا محمد - الوسيط فى قانون المنظمات الدولية - دار الثقافة العربية - الطبعة الرابعة - ١٩٩٦ - ص ٤٩٥ .

٣- المادة ٤٦ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٤ - المادة ٤٧ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، كذلك نصت المادة ٤٥ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة على أن : " الجلسات تكون فى حضور الرئيس ، أو - فى حالة عدم تمكنه من الحضور - فى حضور نائب الرئيس ، أو فى حضور أقدم القضاة فى حالة عدم تمكنه من الحضور هو الأخر ، ونصت المادة ٤٦ على أن : " تكون الجلسات علنية إلا إذا قررت المحكمة غير ذلك أو طلب الأطراف ألا تكون علنية " ، ونصت المادة ٥٢ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " أثناء المرافعات للرئيس بصفته أو باسم المحكمة - وكذا لأى من القضاة - أن يوجه أسئلة للأطراف أو يطلب منهم استيضاحات ، وللأطراف أن يجيبوا فى الحال أو لاحقا " .



وتضع المحكمة الترتيبات اللازمة لسير القضايا كشكل تقديم الطلبات وميعاد تقديمها وكيفية تلقي البيانات [١] ، ويجوز للمحكمة ولو قبل بدء المرافعة أن تطلب من الوكلاء تقديم أي مستند أو بيان ، وفي حالة الامتناع عن إجابة طلبها تقوم المحكمة بإثبات ذلك رسمياً [٢].

ويجوز للمحكمة أن تعهد إلى فرد أو جماعة أو مكتب أو لجنة أو أية هيئة أخرى تختارها في القيام بتحقيق مسألة ما ، أو أن تطلب من أي ممن ذكروا إبداء رأيهم في أمر من الأمور بصفته فنياً خبيراً [٣] ، كذلك فإن جميع الأسئلة المتعلقة بالدعوى تطرح أثناء سماع الدعوى على الشهود والخبراء بالشروط التي تبينها المحكمة في لائحتها الداخلية المشار إليها في المادة ٣٠ [٤] ، وللمحكمة بعد تلقي الأسانيد والأدلة في المواعيد التي حددتها لهذا الغرض ألا تقبل من أحد من أطراف الدعوى تقديم أى أدلة جديدة كتابية أو شفوية إلا إذا قبل الأطراف الآخرون ذلك [٥] .

١- المادة ٤٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٢- المادة ٤٩ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٤٩ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن :" للمحكمة ، حتى قبل بدء جلسات الاستماع أن تدعو الوكلاء لتقديم الوثائق (وفي حالة الرفض يثبت الرفض بصورة رسمية) " .

٣ - المادة ٥٠ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٥٠ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن : " للمحكمة أن تستعين بأى شخص أو مكتب أو منظمة تختارها لإعطاء آراء في مسائل الخبرة ".

٤- المادة ٥١ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٥- المادة ٥٢ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٥٢ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أنه :" بعد أن تتلقى المحكمة الأدلة والقرائن والإثباتات في خلال الوقت المحدد لذلك يجوز للمحكمة أن ترفض تلقي أى أدلة أخرى شفهية أو مكتوبة إلا إذا وافق الطرف الآخر على ذلك " .



وإذا تخلف أحد الطرفين عن الحضور أو عجز عن الدفاع عما يدّعيه فإنه يجوز للطرف الآخر أن يطلب إلى المحكمة أن تحكم له بطلباته ، وعلى المحكمة قبل أن تجيب هذا الطلب أن تتثبت أن لها ولاية القضاء وفقاً لأحكام المادتين ٣٦ و٣٧ من النظام الأساسى للمحكمة ، وأن الطلبات تقوم على أساس صحيح من حيث الواقع والقانون [١].

وإذا رأت إحدى الدول أن لها مصلحة ذات صفة قانونية يؤثر فيها الحكم في القضية جاز لها أن تقدم إلى المحكمة طلباً بالتدخل[٢]، وتبتّ المحكمة فى هذا الطلب [٣] ، وإذا كانت المسألة المعروضة تتعلق بتأويل إتفاقية بعض

١ – المادة ٥٣ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٥٣ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن :" إذا عجز أحد الأطراف عن الحضور أو عجز عن الدفاع عن قضيته يحق للطرف الآخر أن يطلب من المحكمة أن تحكم لصالحه " .

٢–

American journal of international law – vol.89 - july 1995 – No.3. page 499 , 500 .

٣– المادة ٦٢ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية والتى تنص على أن : " إذا رأت إحدى الدول أن لها مركز قانونى يتأثر بالحكم فى القضية جاز لها أن تقدم طلب للمحكمة للتدخل كطرف ثالث فى القضية ، وللمحكمة وحدها البتّ فى هذا الطلب " ، ونصت المادة ٦٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " يقدم طلب التدخل (مذكرة) فى الدعوى لمسجّل المحكمة قبل البدء فى الإجراءات الشفوية ، ولابد أن تتضمن المذكرة تحديد القضية ، الواقعة والنص الذى يبرر التدخل فى الدعوى ، وكذا الوثائق التى تدعم طلب التدخل ، ويخطر الأطراف بالطلب والذين يرسلون بدورهم ملاحظاتهم للمسجّل خلال وقت يحدد بمعرفة المحكمة أو بمعرفة الرئيس فى حالة عدم انعقادها ، ويدرج طلب التدخل على أجندة الجلسات فى الوقت الذى يتم إعلانه للكافة ، وتبتّ المحكمة فى طلب التدخل فى صورة حكم (أى فى هيئة حكم) " . أنظر كذلك د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط =



أطرافها دول ليست من أطراف القضية فعلى المسجّل أن يخطر تلك الدول دون تأخير ، ويحق لكل دولة تخطر على الوجه المتقدم أن تتدخل في الدعوى ، فإذا هي استعملت هذا الحق كان التأويل الذي يقضي به الحكم ملزماً لها أيضا (١) ، ويتحمل كل طرف المصاريف الخاصة به مالم تقرر المحكمة خلاف ذلك (٢).

وبعد أن يفرغ الوكلاء والمستشارون والمحامون بإشراف المحكمة من عرض القضية يعلن الرئيس ختام المرافعة وتنسحب المحكمة للمداولة في الحكم ، وتكون مداولات المحكمة سرّية (٣) .

وتفصل المحكمة في جميع المسائل برأي **الأغلبية** من القضاة الحاضرين ، وفى حالة تساوى الأصوات يرجح جانب الرئيس أو القاضي الذي يقوم مقامه (٤) ، ويبين بالحكم الأسباب التي بنُي عليها ، كذلك يتضمن أسماء القضاة الذين اشتركوا فيه (٥) ، ومن حق كل قاضي أن يصدر بياناً مستقلاً برأيه الخاص فى حالة ماإذا لم يكن الحكم صادراً كله أو بعضه بإجماع

= فى قانون المنظمات الدولية - دار الثقافة العربية - الطبعة الرابعة - ١٩٩٦ - ص ٤٩٧ ، ٤٩٨ .

١ - المادة ٦٣ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٢ - المادة ٦٤ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٣ - المادة ٥٤ (١ ، ٢ ، ٣) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية والتى تنص على أن : " عندما يكمل وكلاء ومحامى الأطراف مرافعاتهم تعلن المحكمة غلق باب المرافعة لبدء المداولات لإصدار الحكم ، وتكون مداولات المحكمة سرّية " .

٤ - المادة ٥٥ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .

٥ - المادة ٥٦ (١ ، ٢) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .



القضاة[١] ، ويوقع الحكم من الرئيس والمسجّل ويتلى في جلسة علنية ، ويتم ذلك بعد إخطار الوكلاء إخطاراً صحيحاً [٢] .

- طبيعة الحكم [٣] :

لا يكــون للحكم قوة الإلزام إلا بالنســبة لمن صـــدر بينهم وفي

---

١ - المادة ٥٧ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

٢ - المادة ٥٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، كذلك نصت المادة ٣٠ من اللائحة الداخلية للمحكمة على أن : " تكون مداولات المحكمة سرّية فى الأحكام والأراء الاستشارية ، وتصدر المحكمة حكمها بأغلبية الأصوات ، وللقضاة أن يضمنوا الحكـم آراءهـم المنفـصلة (طبقا لنص المادة ٥٧ من النظام الأساسى للمحكمة)" ، ونصت المـادة ٥٥ مـن النظـام الأساسى للمحكمة الدائمة على أن :" تصدر الأحكام بأغلبية الأصوات ، وفي حالـة تـساوى الأصوات يكون للرئيس أو نائبه صوت الترجيح " ، ونصت المادة ٥٦ علـى أن : " تكـون احكام المحكمة مسبّبة ويذكر أسماء القضاة الذين اشتركوا فى الحكم " ، ونـصت المـادة ٥٧ على أن :" للقضاة أن يضمنوا الحكم آراءهم المنفصلة ، ونصت المادة ٥٨ على أن : " يوقع على الحكم كل من المسجّل ورئيس المحكمة ، ويقرأ الحكم فى جلسة علنية " .

٣ - ويرى الأستاذ الدكتور **محمد طلعت الغنيمى** أن معظم المنازعات التـي عرضـت علـي المحكمة حتي الآن ليست منازعات ذات خطورة كبيرة ، وأنه إذا لم يوجد مايمنع - في رأيه - من عرض أي منازعة دولية علي القضاء الدولي فإنه يجب تقرير جزاءات علي المستوى الدولي في حالة نقوص الدولة عن تنفيذ الحكم الصادر من محكمة العدل الدولية لعـدم إهـدار أحكام المحكمة ، وينتقد سيادته الوضع الدولي الحالي إذ تستطيع أي دولة عظمى أن تمتنـع عن تنفيذ حكم المحكمة وتشلّ كذلك فاعلية مجلس الأمن عن التصرف مما يمثل انتهاكا بالغـا لمعايير العدالة الدولية ، ويري سيادته أيضا أن الأحكام الدولية تتمتع بالحجية بالنسبة للمحاكم التي أصدرتها فقط ، ونري أن هذا الرأي الأخير لايجوز الأخذ به وتطبيقه علي أحكام محكمة العدل الدولية والتي تعتبر بمثابة المحكمة العليا في القانون الداخلي ، وتمثل أحكامهـا سـوابق قضائية يجب أن تحترمها وتلتزم بها كثير من المحاكم الدولية ، ولو قلنا بغير ذلك فسنحكم علي القضاء الدولي بالجمود وعدم التطور. د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة فـي قـانون الأمم - منشأة المعارف ص٧٩٢ ومابعدها .



خصـــوص النزاع الذي فصل فيه [1] ، يكون الحكم نهائياً غير قابل للاســـتئناف [2] وعند النزاع في معناه أو في مدى مدلوله تقوم المحكمة بتفســـيره بناءًا على طلب أي طرف من أطرافه [3] .

١ - المادة ٥٩ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانـــت المـــادة ٥٩ مـــن النظـــام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن : " يكون الحكم ملزم للأطراف فقـــط وفيمـــا يتعلـــق بموضوع النزاع فقط " ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المادة ٦٨ من اللائحة الداخلية للمحكمـــة الدائمة نصت على أنه : " في أي وقت وقبل صدور حكم في النزاع أمام المحكمة الدائمـــة إذا توصل الأطراف لإتفاق لتسوية النزاع فيما بينهما عليهم بإخطار المحكمة كتابة بـــرغبتهم فـــي عدم المضي في الإجراءات ؛ وتقرر المحكمة عدم استكمال الإجراءات نتيجة تسوية النـــزاع مما يمثل شطب القضية من سجل القضايا أمام المحكمة " ، ونصت المادة ٦٩ على أنه : " إذا كانت القضية المنظورة أحيلت للمحكمة عن طريق مذكرة (طلب) وأبـــدى المـــدعي كتابـــة للمحكمة عدم رغبته في المضي في الإجراءات وكان المدّعى عليه حتى وقت التقدم بهذا الطلب للمسجّل لم يكن قد إتخذ أي خطوة للمضي في الإجراءات تقرر المحكمة عـــدم المـــضي فـــي الإجراءات وشطب القضية من سجل القضايا ، وترسل صورة من هذا القرار للمدعى عليـــه بمعرفة المسجل ، وفي حالة ماإذا كان المدعى عليه كان قد قام بـــأي خطـــوة للمـــضي فـــي الإجراءات عند استلام قرار عدم المضي في الإجراءات (الصادر من المحكمة الدائمـــة) ، تحدد المحكمة - أو رئيسها في حالة عدم انعقادها ميعاد للمـــدعى عليـــه ليبـــيّن إذا ماكـــان يعترض على قرار عدم المضي في الإجراءات ، فإذا لم يكن هناك اعتراض قبل انتهاء المدة تقرر المحكمة عدم المضي في الإجراءات وشطب القضية من سجل القـــضايا ، وإذا ماكـــان هناك اعتراض تستكمل الإجراءات .

٢ - ويري الأستاذ الدكتور **محمد طلعت الغنيمي** أنه يجب ان يكون للدول الحق في الطعـــن فـــي أحكام المحكمة بدعوي مستقلة ضد صحة هذه الأحكام ، وذلك دون إغفال حق الـــدول فـــي استئناف الأحكام الصادرة من المحكمة حيث يري سيادته أن الاستئناف لايعني تنازل المستأنف عن حقه في الدفع ببطلان الحكم الاستئنافي ذاته إذا شابه عيب (كعدم الإختصاص وتجـــاوز السلطة) . الأحكام العامة في قانون الأمم . د. محمد طلعت الغنيمي - منشأة المعـــارف - ص ٧٨٩ .

٣ - المادة ٦٠ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، وكانت المادة ٦٠ من النظام الأساسي للمحكمة الدائمة تنص على أن : " حكم المحكمة نهائي وبغير استئناف ، وفي حالـــة وجـــود خلاف حول معنى الحكم تقوم المحكمة بتفسيره" ، ولايفوتنا هنا أن نذكر أن المادة ٦٧ =



ولا يقبل التماس إعادة النظر في الحكم إلا بسبب تكشف واقعة حاسمة في الدعوى كان يجهلها عند صدور الحكم كل من المحكمة والطرف الذي يلتمس إعادة النظر ، وأن يكون لها تأثير علي الموضوع ، كذلك يمكن طلب تفسير الحكم أو إصلاح خطأ مادي وقعت فيه المحكمة ، على ألا يكون جهل الطرف المذكور لهذه الواقعة ناشئا عن إهمال منه ، وتبدأ إجراءات إعادة النظر بحكم من المحكمة تثبت فيه صراحة وجود الواقعة الجديدة وتستظهر فيه صفاتها التي تبرر إعادة النظر وتعلن به أن الالتماس بناءً على ذلك جائز القبول [(1)] .

ويجوز للمحكمة أن توجب العمل بحكمها الذي أصدرته قبل أن تقبل السير في إجراءات إعادة النظر ، ويجب أن يقدم التماس إعادة النظر خلال ستة أشهر على الأكثر من تكشف الواقعة الجديدة ، ولا يجوز تقديم التماس لإعادة النظر بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ الحكم [(2)] .

= من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة التابعة لعصبة الأمم كانت تنص على أنه : " فى حالة استئناف حكم صادر من محكمة أخرى أمام المحكمة الدائمة تخضع إجراءات هذا الاستئناف لأحكام النظام الأساسى واللائحة الداخلية للمحكمة ، ويعتبر تاريخ إيصال تسليم وثيقة (طلب) الاستئناف لمكتب التسجيل هو تاريخ تقديم الاستئناف (أمام المحكمة) ، ولابد أن يتضمن طلب الاستئناف ملخص لخلفيات الاعتراض على هذا الحكم أمام المحكمة الدائمة ، وترفق صورة من الحكم المستأنف ضده بوثيقة الاستئناف (طلب الاستئناف) ، أى أن المحكمة الدائمة كانت تنظر فى الاستئناف المقدم ضد حكم صادر من محكمة أخرى .

١- نصت المادة ٦١ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة على أن : " يجوز تقديم طلب لمراجعة الحكم نتيجة ظهور وقائع جديدة كانت مجهولة لأحد الأطراف (طالب المراجعة) – من دون إهمال من جانبه – وكانت مجهولة للمحكمة وتؤثر فى الحكم ويكون ذلك خلال ستة أشهر من اكتشاف هذه الواقعة ، ولايجوز طلب المراجعة بعد مضى عشرة أعوام من النطق بالحكم " . د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٢١٣ .

٢- المادة ٦١ (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية ، كما نصت المادة ٧٤ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة على أن : " يتضمن الحكم الصادر من =



- إحجام الدول عن اللجوء للمحكمة : -

تحجم الدول عن اللجوء للمحكمة لعدم توافر الرغبة السياسية لديها للآتى :

١ - رفض الدول قبول الإختصاص الإلزامى للمحكمة ومن ثم عدم تمكن المحكمة من نظر النزاع ، أو القبول بالإختصاص مع وضع العديد من التحفظات التى تحد من نطاق تدخل المحكمة .

٢ - رفض الظهور أمام المحكمة ومن ثم عرقلة المحكمة عن أداء دورها .

= المحكمة الدائمة : تاريخ الحكم ، أسماء القضاة المشتركين فى الحكم ، أطراف النزاع ، أسماء الوكلاء ، ملخص بالإجراءات ، الوقائع ، عدد القضاة الممثل للأغلبية ، وللقضاة أن يضمنوا أراءهم المستقلة وكذا وجهة نظرهم المخالفة للحكم " ، ونصت المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية على أن : " يقرأ الحكم فى جلسة علنية وتوضع النسخة الأصلية للحكم فى أرشيف المحكمة ، كذلك تعطى نسخ لكل الأطراف ، وترسل صور من الحكم بمعرفة المسجّل لجميع الدول أعضاء العصبة وكذا الدول التى يحق لها المثول أمام المحكمة " ، ونصت المادة ٧٦ على أن: " تاريخ الحكم هو تاريخ قراءته فى جلسة علنية " ، ونصت المادة ٧٨ على أنه : " لابد أن يتم مراجعة الحكم الصادر من المحكمة بموجب طلب يوضح به : الحكم المراد مراجعته ، ترفق بالطلب الوثائق التى تدعم طلب المراجعة ، يعلن الأطراف عن طريق المسجّل بطلب المراجعة والذين لهم أن يبدوا ملاحظاتهم خلال مدة تحددها المحكمة أو رئيسها فى حالة عدم انعقادها " ، ونصت المادة ٧٩ على أن : " طلب تفسير الحكم الصادر من المحكمة يتم بموجب إتفاق خاص بين الأطراف أو بموجب طلب من أحد الأطراف " ، ونصت المادة ٨٠ على أن : " إذا كان الحكم المراد مراجعته صادر عن المحكمة بكامل هيئتها تتم مراجعة الحكم أو تفسيره بمعرفة المحكمة بكامل هيئتها ، وإذا كان الحكم صادر عن إحدى الغرف (المنصوص عليها فى المواد ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ من النظام الأساسى للمحكمة) تتم مراجعة الحكم أو تفسيره بمعرفة نفس هذه الغرفة " ، ونصت المادة ٨١ على أن : " قرار المحكمة بشأن طلب مراجعة وتفسير الأحكام يصدر فى صورة حكم " .



المطلب الرابع
تعديل النظام الأساسى للمحكمة

يجرى تعديل النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية بنفس الطريقة المرسومة في ميثاق الأمم المتحدة لتعديل الميثاق على أن يراعى ماقد تتخذه الجمعية العامة - بناءًا على توصية مجلس الأمن - من أحكام بشأن اشتراك الدول التي تكون من أطراف هذا النظام الأساسي ولاتكون من أعضاء الأمم المتحدة [1] ، وللمحكمة أن تقترح إجراء التعديلات التي ترى ضرورة إجرائها في هذا النظام الأساسي ، وتبلغ اقتراحاتها كتابة للأمين العام للنظر فيها وفقا لأحكام المادة ٦٩ [2] .

المطلب الخامس
الفتـــــــــــــاوى [3]

وسوف نتناول هذا الإختصاص فى مبحث مستقل لارتباطه بموضوع البحث .

١ - المادة ٦٩ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .
٢ - المادة ٧٠ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية .
٣ - فلمحكمة العدل الدولية - كما أسلفنا - إختصاصان أحدهما قضائى وآخر إفتائى (نصت عليه المادة ٩٦ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة) . أنظر الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org ، وكذا الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



المبحث الثانى

الإختصاص الإفتائى (1) لمحكمة العدل الدولية (2)

(إصدار محكمة العدل الدولية للفتاوى أو للآراء الاستشارية)

والفتوى أو الفتيا لغة هى ما أفتى به العالم أو الفقيه ، وإصطلاحا يقصد بالفتوى الجواب الصادر ممن هو أهل بذلك بما يسمح بتوضيح وفهم المسألة المستفتى عنها .

ويقصد بالفتوى فى نطاق القانون الدولى : " الرأى الصادر عن جهاز منشأ لهذا الغرض " ، أو هى : " الإيضاحات التى يقدمها هذا الجهاز بشأن مسألة قانونية معروضة عليه".

1- يجدر بالذكر أنه لم ينص على الوظيفة الإفتائية فى إتفاقيتى لاهاى لعـامى ١٨٩٩ ، ١٩٠٧ ، وكذا فى المحاكم التى أنشئت فى هذه الفترة (كمحكمة التحكيم الدائمة ومحكمة الغنائم الدوليـة ومحكمة عدل أمريكا الوسطى) فلم تتضمن قوانينها الأساسية أى نص بشأن الوظيفة الإفتائية ، ومن ناحية أخرى نص على هذه الوظيفة فى الإتفاقية الخاصة بالبريد العالمى ١٨٧٤ ، وإتفاقية بروكسل بشأن السكر ١٩٠٢ ، وإتفاقية مونتيفديو المنشئة للمكتب البريـدى الـدولى لأمريكـا الجنوبية عام ١٩١١ . د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ١٥ .

2 – وإختصاص المحكمة بإصدار آراء استشارية (طبقا للمواد ٦٥ – ٦٨ من النظام الأساسي للمحكمة) يقابل من حيث طبيعته وظيفة الإفتاء التي يضطلع بها مجلـس الدولـة الفرنـسي والمصري .

Fonction Publique Internationale et Influences Nationales. MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958 .page 343 etc,

American journal of international law-vol.91 - October 1997 – No.4 . page 658 etc . .



والفتوى معروفة أيضا في بعض الأنظمة القانونية الداخلية فهى ليست أمرا حديث النشأة فقد عرفتها منذ القدم نظم قانونية عديدة كالنظام القانونى الفرعونى والنظام القانونى الرومانى ، ونجد الفتوى كذلك فى كلا النظامين الأنجلوسكسوني واللاتيني [١] .

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هو لماذا لم نجد المحاكم الدولية التى سبقت إنشاء المحكمة الدائمة للعدل الدولى تباشر إختصاصا إفتائيا ؟

ولعلنا لا نتوقف كثيرا للإجابة على هذا التساؤل إذ إن المحاكم فى تلك الفترة كانت محاكم تحكيم تتميز بالطابع المؤقت حيث أنها كانت تشكل من أجل النظر فى قضية بعينها ثم تنفض بعد ذلك ، وكذلك إذا أخذنا فى الاعتبار أن التنظيم الدولى فى تلك المرحلة كان بدائيا .

والآراء الاستشارية الإلزامية فى عهد عصبة الأمم كان من الممكن الحصول عليها بإتفاقية خاصة تعقد لهذا الغرض ، أما الآن فيمكن الحصول

---

١ – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – د. أحمد حسن الرشيدى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ ص٨ ، ولواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ ، ص ١٠٤ ، وكذا د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة فى قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٣٨ ومابعدها ، د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ – ص ٣٥٢ ومابعدها .



على مثل هذه الآراء الاستشارية الإلزامية من محكمة العدل الدولية عن طريق إتفاقيات تسوية أو تحكيم مسبقة تكون الأمم المتحدة أو أى منظمة أخرى طرفا فيها ، وكما يتضح مما سبق فإننا نستطيع أن نقرر أن الوظيفة الإفتائية قد أنشئت مع إنشاء عصبة الأمم والمحكمة الدائمة للعدل الدولى .

وقد لاقت المحكمة الدائمة للعدل الدولى التابعة لعصبة الأمم منذ توقيع بروتوكول إنشائها في ١٦ ديسمبرعام ١٩٢٠ صعوبات بالنسبة لإختصاصها الإفتائى نتيجة وجود إتجاهات مؤيدة وأخرى معارضة لمباشرة المحكمة لهذا الإختصاص إلى أن تم حسم هذا الأمر عام ١٩٢٩ بالاعتراف صراحة بهذا الإختصاص الإفتائى للمحكمة ، ومن المفارقات المثيرة بهذا الشأن أن هذا التعديل والاعتراف للمحكمة بهذا الإختصاص قد دخل حيز النفاذ فى فبراير ١٩٣٦ وهو التاريخ الذى شاءت الأقدار ألا تتمكن المحكمة من إصدار أى فتوى بعده حيث كانت آخر فتواها فى سبتمبر ١٩٣٥[١] ، أما بالنسبة لمحكمة العدل الدولية فقد كان الأمر محسوما من البداية حيث ورد النص على الوظيفة الإفتائية للمحكمة فى الميثاق وكذا النظام الأساسى للمحكمة .

وقد أعطى ميثاق منظمة الأمم المتحدة دفعة قوية للوظيفة الإفتائية عندما نص على عدم قصر سلطة طلب الفتوى على الجهازين الرئيسيين للمنظمة (كما تضمن ذلك ميثاق عصبة الأمم) وإنما نص على تمتع باقى أجهزة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة – كذلك – باستفتاء المحكمة بعد موافقة الجمعية العامة على ذلك .

١– د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٢٥ .



ولقد إتجه واضعو الميثاق - مستفيدين بذلك من دروس المحكمة الدائمة للعدل الدولي - إلى التوسيع من نطاق الإختصاص الإفتائي للمحكمة لاقتناعهم بجدوي ذلك في مجال تطوير وتفعيل دور المحكمة ، فإلى جانب الإختصاص القضائى لمحكمة العدل الدولية تمارس المحكمة إختصاص إفتائى أو استشارى.

ويتميز هذا الإختصاص الإفتائى بالآتى :

١- أن المحكمة ليست ملزمة بإصدار آراء استشارية بل لها أن تمتنع عن إصدار هذه الآراء ، فالمحكمة لها سلطة تقديرية واسعة فيما يتعلق بتقرير إختصاصها الإفتائي باعتبارها سيدة هذا الإختصاص (وإن كان يجب أن تتوافر أسباب جدّية لحملها علي ذلك) ، ولكن لكونها الجهاز القضائى الرئيسى للأمم المتحدة وحتى تساعد المنظمات الدولية على القيام بوظيفتها فإنها تقوم بإصدار هذه الآراء الاستشارية .

٢- يجب أن يكون الرأى الإفتائى أو الاستشارى منصبا على مسألة قانونية **Une Question Juridique - A Legal Question** وليست سياسية حتى تعطى المحكمة الرأى فى هذه المسألة [1] .

وإن كان يظهر من سلوك المحكمة أنها لاترفض إبداء الرأي في أي مسألة تعرض عليها حتي لو كانت لها عواقب

---

١ - فلا يجوز للمحكمة أن تفصل في موضوع نزاع بين الدول م ٦٥ / ١ . د. أحمد حسن الرشيدى - الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٩٣ - ص ١٩٣ ومابعدها .



سياسية [١] ، ويظهر ذلك بجلاء في فتاويها الخاصة بشروط العضوية في الأمم المتحدة وبعض نفقات الأمم المتحدة ، وتكييف المسألة المعروضة علي المحكمة تفصل فيه المحكمة باعتبارها سيدة إختصاصها .

٣- يجب أن يكون طلب الرأى الاستشارى أو الإفتائى من الجهاز المختص بذلك أي من الجمعية العامة أو مجلس الأمن ، ويجوز لسائر الفروع الأخرى للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها أن تطلب هذا الرأى الاستشارى بشرط أن تأذن لها الجمعية العامة بذلك [٢] .

٤- أن الجمعية العامة ومجلس الأمن ليسا ملزميّن باستفتاء المحكمة ، بل يتمتعان بسلطة تقديرية واسعة فى هذا الخصوص .

٥- يجب أن يكون موضوع الفتوي منصبا علي مسألة قانونية تدخل في نطاق إختصاص الجهاز طالب الفتوي ، وتفحص المحكمة تحقق ذلك الشرط بحكم كونها جهازا قضائيا.

٦-أن المحكمة عند مباشرة الإختصاص الإفتائى- وطبقا لنص المادة ٦٨ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية - تطبق ماتراه ممكن التطبيق من الأحكام الخاصة بالمنازعات القضائية [٣] .

١- د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منشأة المعارف - ٧٤٠ .

٢- د. أحمد أبوالوفا محمد - الوسيط فى قانون المنظمات الدولية - دار الثقافة العربية - الطبعة الرابعة - ١٩٩٦ - ص ٤٩١ ومابعدها .

٣- د. محمد طلعت الغنيمي - الأحكام العامة في قانون الأمم - منشأة المعارف - ص ٧٣٩

American journal of international law-vol.85- july 1991 – No.3 .page 445 .



٧- موافقة الدول المعنيّة أساسا بموضوع الفتوي ، وإن كان موقف المحكمة الدائمة ومن بعدها محكمة العدل الدولية مرنا بدرجة كبيرة حتي أنها لم ترى في تخلف هذا الشرط عقبة تحول دون مباشرة إختصاصها الإفتائى (م٦٥/١)[١] .

ويذهب رأى نؤيده إلى أن طلب الفتوى يجب أن يكون فى صورة أسئلة قانونية محددة تجيب المحكمة عليها بعد تحديد المسائل القانونية التى تثيرها [٢] ، وليس فى صورة عبارات مرسلة وذلك لتمكين المحكمة من التعرض لمسائل وجزئيات قانونية تساهم بها فى حل مشكلات أكبر فى مجال المنازعات القانونية والسياسية التى تعرض عليها ويطلب منها الحكم أو الإفتاء فيها ، وللمحكمة تفسير الأسئلة الموجهة إليها لاستبيان واستجلاء النقاط

---

١ - فالمحكمة الدائمة فى قضية الموصل بين تركيا والعراق لم تعول علي معارضة تركيا ، كذلك محكمة العدل الدولية لم تعوّل علي عدم موافقة أسبانيا في قضية الصحراء الغربية .

٢- "... the Court's power in advisory cases to determine the real meaning of the questions it has to answer "

(الرأى المستقل للقاضى " إلياس " فى قضية السيد مزتشد)

" ....The Court points out that, if it is to remain faithful to the requirements of its judicial character in the exercise of its advisory jurisdiction, it must ascertain what are the legal questions really in issue in questions formulated in a request ...."

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٠ فى مسألة نقل مقر منظمة الصحة العالمية من الإسكندرية بمصر إلى عمان بالأردن . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org) .



القانونية التى تثيرها هذه الأسئلة وهو إتجاه محمود من المحكمة إذ أنها بصفتها جهة قانونية تكون أقدر على الصياغة القانونية وتصحيح ما يعترى الأسئلة من لبس أو غموض أو أخطاء في الصياغة .

ونرى أن لمحكمة العدل الدولية أن تعيد صياغة الأسئلة المقدمة إليها يستوى فى ذلك حالة طلب رأى استشارى أو حتى فى مجال قيامها بوظيفتها القضائية لأن ذلك من صميم إختصاصها بصفتها جهة قضائية قانونية ذلك أن صيغة الأسئلة المقدمة للمحكمة قد تكون مبهمة أو غير واضحة وغير قانونية ولايتضح منها النقاط القانونية التى تثيرها هذه الأسئلة ، ومن ثم يجب على المحكمة فى هذه الحالة أن تعيد صياغة الأسئلة للوقوف على النقاط القانونية التى تثيرها وتبحثها لتجيب عليها ، ونحن نختلف فى رأينا هذا مع ما ذهب إليه القاضى " **موروزوف** " فى رأيه المستقل فى قضية مقر منظمة الصحة العالمية حيث اعتبر أن محكمة العدل قد جانبها الصواب بقيامها بإعادة صياغة الأسئلة المقدمة إليها لطلب رأى استشارى فى هذه المسألة وأن ذلك يتعارض مع الوظيفة القضائية للمحكمة (١) ، وإن كنا نلتمس العذر للقاضى " **موروزوف** " حيث أن الحكم صدر فى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٠ مما كان مقبولا القول به طبقا لوضع القانون الدولى آنذاك ، وأغلب الظن أنه لم يستمر على رأيه هذا طويلا.

---

١ – الرأى المستقل للقاضى موروزوف فى قضية نقل مقر منظمة الصحة العالمية من الإسكندرية بمصر إلى عمان بالأردن والصادر فى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٠ . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



- من له حق طلب الفتوى ؟

تنص المادة ٩٦ من الميثاق فى فقرتها الأولى على أنه :

" لأى من الجمعية العامة أو مجلس الأمن أن يطلب إلى محكمة العدل الدولية إفتاءه فى أية مسألة قانونية " .

وتنص فى فقرتها الثانية على أنه :

" ولسائر فروع الهيئة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها - ممن يجوز أن تأذن لها الجمعية العامة بذلك في أي وقت - أن تطلب أيضـــا من المحكمــة إفتائها فيما يعرض لها من المسائل القانونية الداخلة في نطاق أعمالها " (١) .

---

١ -

Article 96 - Charter of the United Nations

The General Assembly or the Security Council may request the International Court of Justice to give an advisory opinion on any legal question.Other organs of the United Nations and specialized agencies, which may at any time be so authorized by the General Assembly , may also request advisory opinions of the Court on legal questions arising within the scope of their activities.

أنظر

American journal of international law - vol.91 - October 1997 - No.4 . page 658 etc ,

وكذلك الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة http://www.un.org .



كما تنص المادة ٦٥ / ١ من النظام الأساسى على أن :

" للمحكمة أن تفتى فى أية مسألة قانونية بناء على طلب أية هيئة رخص لها ميثاق الأمم المتحدة بإستفتائها ، أو رخص لها بذلك طبقا لأحكام الميثاق المذكور " ، وتنص المادة ٦٥ /٢ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على أن :

" تعرض الموضوعات التي يطلب من المحكمه الفتوى فيها في طلب كتابي يتضمن بياناً دقيقاً للمسألة المستفتى فيها وترفق به كل المستندات التي قد تعين على تجليتها " (١) .

ونتبين من ذلك أن لمجلس الأمن وللجمعية العامة طلب الفتوى من المحكمة مباشرة فى أى مسألة قانونية ترى استفتاء المحكمة فيها ، كذلك لكافة أجهزة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة طلب الفتوى متى رخصت لها الجمعية العامة بذلك (٢) ، ومجلس الأمن والجمعية العامة ليسا ملزمين

---

١ – ويرى البعض أن المحكمة قد يكون لها دور هام وفعّال فى ترجمة وتفسير المعاهدات الدولية للمحاكم الداخلية إذا ماتعرضت هذه المحاكم للمعاهدة أثناء نظر إحدى القضايا إذ أن الخطأ فى ترجمة أو تفسير إحدى هذه المعاهدات قد يؤدى لخلاف دولى (وذلك أسوة بما يجرى عليه الحال فى منظمات دولية أخرى إذ يكون لمحكمتها تفسير المعاهدات للمحاكم الداخلية مثال ذلك محكمة الجماعة الاقتصادية الأوروبية) . د. أحمد أبوالوفا محمد – الوسيط في قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – ١٩٨٤ – ص ٣٥٧ ومابعدها.

٢ – وبذلك تكون أجهزة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة المخول لها طلب رأى استشارى (الفتوى) من محكمة العدل الدولية هى : أ – أجهزة الأمم المتحدة :

الجمعية العامة The General Assembly

=

= مجلس الأمن	The Security Council
المجلس الاقتصادي الاجتماعي	Economic and Social Council
مجلس الوصاية	Trusteeship Council
اللجنة المؤقتة للجمعية العامة	Interim Committee of the General Assembly

ب – الوكالات المتخصصة التالية :

البنك الدولي	The World Bank (IBRD)
المنظمة الدولية للطيران المدنى	International Civil Aviation Organization (ICAO)
منظمة العمل الدولية	International Labour Organisation (ILO)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	Food and Agriculture Organizationof the United Nations (FAO)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
منظمة الصحة العالمية	World Health Organization (WHO)
البنك الدولي للإنشاء والتعمير	International Bank for Reconstruction and Development(IBRD)
المؤسسة المالية الدولية	International Finance (IFC) Corporation
الإتحاد الدولي للتنمية	International Development Association (IDA)
صندوق النقد الدولي	International Monetary Fund (IMF)
المنظمة دولية للطيران المدني	International Civil Aviation Organization (ICAO)
الإتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	International Telecommunication Union (ITU)
منظمة الأرصاد الجوية العالمية	World Meteorological Organization (WMO)
المنظمة البحرية الدولية	International Maritime Organization (IMO)

=



باستفتاء المحكمة وإنما يتمتعان بسلطة تقديرية واسعة فى هذا الشأن (إلا في الحالات التى تكون فيها الجمعية العامة ملـزمة باستفتاء المحكمة طبقا لنص قانونى صريح كما فى الإتفاقيات التى تعقدها الأمم المتحدة مع بعض الدول وتوافق عليها الجمعية العامة مثال إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة بين المنظمة والولايات المتحدة) .

ويجدر بالذكر أن الجمعية العامة لعصبة الأمم عزفت عن استفتاء المحكمة الدائمة للعدل الدولى وكانت جميع الفتاوى بناء على طلب مجلس العصبة ، ولعل ذلك يرجع إلى أن طلب الفتوى كان يتطلب الإجماع والذى هو أسهل فى المجلس عنه فى الجمعية العامة ([1]) ، أو لعله تقسيم للوظائف اقتضته طبيعة العمل حيث كان المجلس يضطلع بالمسائل التنفيذية والسياسية الهامة تاركا ما دون ذلك للجمعية العامة.

= المنظمة العالمية للملكية الفكرية — World Intellectual Property Organization (WIPO)

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية — International Fund for Agricultural Development (IFAD)

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية — United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)

الوكالة الدولية للطاقة الذرية — International Atomic Energy Agency (IAEA)

وعلى رأسها الدكتور أحمد البرادعى المصرى الجنسية ، أنظر د.عبد العزيز محمد سـرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٥٥٠ ومابعدها .

١ – د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص٣٤.



ولا يجوز للأفراد العاديين (إلا بشروط معينة بخصوص الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية التابعة للمنظمات الدولية والخاصة بالنزاع بين المنظمة وموظفيها) أو **للدول** [1] (إلا عن طريق تقديم مذكرات مكتوبة أو بيانات شفوية إن رأت المحكمة ضرورة لذلك) أو **المنظمات الدولية** (بخلاف الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة) طلب الرأى الاستشارى [2] .

والفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية ليست ملـزِمة كقاعدة عامة[3] ، وإنما تستمد قيمتها الأدبية من كونها صادرة عن جهاز قضائى له أهميته على الصعيد الدولى ، وإن كنا نرى أنه يجب تطوير هذا الدور للمحكمة وتصبح هذه الآراء الاستشارية لها قوة الإلزام .

---

١ – فى منظمة الدول الأمريكية من الممكن لأى دولة عضو فى المنظمة أن تطلب آراء استشارية من المحكمة الأمريكيـة لحقـوق الإنـسان The Inter - American Court of Human Rights فى تفسير المعاهدة الخاصة بحقوق الإنسان أو فى مطابقة وملائمة القوانين الداخلية للمعاهدة فمن الممكن أن يطبق نفس النظام فى مجال طلب الآراء الاستشارية من قبل محكمة العدل الدولية . د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدوليـة – الهيئـة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٤٠ .

٢ – وينتقد الفقه هذا الوضع الحالي ويذهبون إلي ضرورة أن يتم الاستفادة من وجود المحكمـة كمرفق للعدالة الدولية ليس فقط فيما يتعلق بالإختصاص الإفتائي للمحكمة ، ولكن أيضا فيما يتعلق بالإختصاص التنازعي للمحكمة ويطالبون بالسماح للدول والمنظمات المختلفة والأفـراد باللجوء للمحكمة . د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئـة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ١٢٠ ومابعدها .

٣ – ويرى البعض أن الدول قد تفضل فى مجال حل المنازعات فيما بينها اللجوء للمحكمة لطلـب رأى استشارى بدلا من اللجوء إليها للحصول على حكم قضائى يكون ملزم لها .



ولنا هنا أن نطرح تساؤلين :

١ – هل النظام الذى أنشأ عام ١٩٤٦ وفى ظل ظروف دولية وقانونية ومفاهيم تكاد تكون قد تغيرت كلية يتناسب مع ماوصلنا إليه الآن من تطور وتزايد فى أعداد المنظمات الدولية ، والتشابك فى العلاقات الدولية ؟

٢ – هل أصبح من المقبول الآن أن تستمر التفرقة فى مجال إجراءات تسوية المنازعات بين ماإذا كان النزاع بين دول أو بين دولة ومنظمة الأمم المتحدة أو إحدى منظماتها ؟ (خاصة بعد أن تأكد للمنظمات شخصيتها القانونية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها بما لها من حقوق وماعليها من واجبات ، وبعدما أصبحت المنظمات الدولية أعضاء فاعلة فى الحياه الدولية ، وعلى قدم المساواه مع الدول فى مجال إبرام المعاهدات والإتفاقات الدولية [1]) ، ونجيب على السؤالين **بالنفى** .

أ- تنص المادة ٢٧ من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات والصادرة عام ١٩٦٩ (بين الدول والمنظمات الدولية أو المعاهدات بين المنظمات الدولية فيما بينها) على أنه لايجوز للدول أن تتمسك بالتزامها بأحكام القانون الداخلى لتبرير التنصل من تنفيذ التزاماتها فى معاهدة دولية ، وكذلك امنظمات لايجوز لها التمسك بقوانين المنظمة – أى نظامها الأساسى ولائحتها الداخلية – لتبرير التنصل من تنفيذ التزاماتها فى معاهدة دولية .

Article 27
" Internal law of States, rules of international organizations and observance of treaties
1. A State party to a treaty may not invoke the provisions of its internal law as justification for its failure to perform the treaty
2. An international organization party to a treaty may not invoke the =



- **هل يجوز سحب طلب الفتوى ؟**

نجيب على هذا التساؤل بالايجاب حيث يجوز للجمعية العامة ومجلس الأمن أن يبادرا بسحب الطلب الذى تقدم به أى منهما إلى المحكمة لاستفتائها ما لم تكن المحكمة قد أوشكت على إصدار فتواها ، والواقع أن هذه المسألة لم تثر بالنسبة لمحكمة العدل الدولية ولكنها أثيرت مرة واحدة فقط أمام المحكمة الدائمة .

ويجدر بالذكر أنه وبالرغم من قصر عمر المحكمة الدائمة إلا أنها نظرت في **٧٥ مسألة** منها **٢٨ رأيا استشاريا** وهو عدد غير قليل بالمقارنة بما أصدرته محكمة العدل الدولية من آراء استشارية وعددها **٢٤ رأيا استشاريا** حتى الآن [١].

=rules of the organization as justification for its failure to perform the treaty.."

للمزيد أنظر نص إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات بين الدول والمنظمات الدولية أو بين المنظمات فيما بينها ١٩٨٦/٣/٢١ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة) .

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_2_1986.pdf

، وكذا رأى القاضى " أجو " فى هذه المسألة

American journal of international law- vol.85 - july 1991 – No.3 . page 450 , 451 .

١- وذلك طبقا لموقع محكمة العدل الدولية فى سبتمبر ٢٠٠٨ . الموقع الرسمي لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



هل يجوز أن تتقدم الجمعية العامة بطلب الفتوى فى حالة رفض مجلس الأمن لذلك ؟

نجيب على هذا التساؤل بالإيجاب إذ إنه لايوجد ثمة مايمنع من أن يقوم أى من الجهازين بتعويض القصور الناجم عن عزوف الجهاز الآخر (مثال لذلك قرار الإتحاد من أجل السلم [1]) ، أيضا لاتجد غضاضة فى ذلك إذا نظرنا إلى استقلال أجهزة المنظمة عن بعضها البعض.

١- نتيجة عجز مجلس الأمن عن القيام بوظائفه وخاصة المتعلقة بحفظ السلم والأمن الدوليين بسبب استعمال الدول الكبرى لحق النقض (الفيتو) وتعطيل إصدار قراراته أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم ٢٧٧ فى ٢ / ١١ / ١٩٥٠ والذى أطلق عليه " قرار الإتحاد من أجل السلم " **Uniting For Peace Resolution** والذى أتيح للجمعية العامة بموجبه جبر القصور فى أداء مجلس الأمن والقيام بوظيفته فى حفظ السلم والأمن الدوليين ، ولأن الشيء بالشيء يذكر لايفوتنا أن نرصد الانحياز الصارخ وإساءة استعمال حق النقض (الفيتو) من جانب الولايات المتحدة الأمريكية المستمر لتعطيل أى قرار من مجلس الأمن يدين ممارسات دولة الإحتلال الصهيونى " إسرائيل " [وآخرها العدوان الصهيونى الغاشم على قطاع غزة (والتى عرفت بإسم عملية الرصاص المسكوب) وتأخر صدور قرار مجلس الأمن رقم ١٨٦٠ – والذى يدعو لوقف العدوان من يوم ٢٠٠٨/١٢/٢٧ إلى ٢٠٠٩/١/٩ بسبب موقف الولايات المتحدة الأمريكية (صدر القرار بموافقة ١٤ دولة من أصل ١٥ لإمتناع الولايات المتحدة عن التصويت على القرار ، وقد إستمرت دولة الإحتلال الصهيونى فى إعتدائها بالرغم من صدور القرار ، وبلغ عدد الضحايا مايقرب من ٨٠٠ شهيد و٣٠٠٠ جريح صبيحة اليوم التالى لصدور القرار)]. د. عصام الدين بسيم منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ١٠٤ ومابعدها ، د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠ – ص ٤١٧ ، الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية . http://www.aljazeera.net



هل يجوز التفويض فى طلب الفتوى ؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب أن نميّز بين نوعين من الأجهزة التى خولها الميثاق سلطة استفتاء المحكمة .

النوع الأول : ويشمل الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة التى تتمتع بسلطة إنشاء أجهزة فرعية.

النوع الثانى : ويشمل الأجهزة الأخرى التابعة للمنظمة والتى لايكون لها مثل هذا الحق .

فبالنسبة للنوع الأول ذهب رأى إلى إمكانية ذلك ، وذهب رأى آخر إلى رفض الفكرة ابتداءا وأنه لالزوم لذلك إبتداءا ، أما بالنسبة للنوع الثانى فالمسألة غير مطروحة أصلا لأن الإذن لها باستفتاء المحكمة يكون بصدد كل حالة على حده ، ولأن الإذن هنا لايمكن اعتباره حقا بأى صوره من الصور .

المطلب الأول

الأجـهزة التـى ترخـص لهـا الجمعيـة العامـة باستفتاء المحكمة [١]

– – –

وهذا الترخيص الذى تمنحه الجمعية العامة قد يكون بناء على **طلب** (مثلما بادر المجلس الإقتصادى والاجتماعى بطلب الترخيص بالاستفتاء من الجمعية العامة) أو **بمبادرة** من الجمعية العامة (كما بادرت الجمعية العامة

١– تنص الفقرة الثانية من المادة ٩٦ من ميثاق الأمم المتحدة على منح سائر أجهزة المنظمة وكذلك الوكالات المتخصصة رخصة طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية بشرط الحصول على تصريح مسبق من الجمعية العامة على أن يكون موضوع الرأى الاستشارى داخلا فى إطار نشاطاتها وإختصاصها .



بمنح الترخيص بالاستفتاء لمجلس الوصاية) ، والقرار بمنح الترخيص من قبل الجمعية العامة يكون بالأغلبية البسيطة (١) .

ولكن ما المقصود هنا بأجهزة الأمم المتحدة ؟

يثور التساؤل هنا حول المقصود بأجهزة الأمم المتحدة هل هي الأجهزة الرئيسية أم الفرعية ، فلقد ذهب البعض الي أن المقصود هنا الأجهزة الرئيسية فقط دون الأجهزة الفرعية ، وذهب البعض الأخر – ونؤيدهم فيما ذهبوا إليه – إلي أن المقصود هنا الأجهزة الرئيسية وكذا الفرعية وهو ماستقر عليه العمل بالأمم المتحدة (٢) .

ويثور التساؤل أيضا في هذا المجال حول المنظمات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة ، ونقول أن هذه المنظمات لها أن تستفتي المحكمة بشأن المسائل القانونية التي تثور في نطاق أعمالها وذلك متي رخصت لها الجمعية العامة بذلك ، ولها كذلك أن تستفتي المحكمة إذا نص النظام الأساسي للمحكمة الإدارية التي أنشأتها هذه المنظمة علي ذلك ، ويكون اللجوء لمحكمة العدل الدولية هنا لإستفتاؤها حول شرعية حكم من أحكام هذه المحكمة الإدارية .

١- د. أحمد حسن الرشيدي – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٧٤ ، ٧٥ .

٢- د. أحمد حسن الرشيدي – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ١١٢ .



- هل يجوز سحب الترخيص فى أى وقت بعد تقديمه ؟

ذهب رأى الى أنه يجوز للجمعية العامة أن تقوم بسحب الترخيص فى أى وقت ، وذهب رأى آخر- نؤيده - إلى عدم جواز ذلك استنادا إلى أن الجمعية العامة تمنح الترخيص تحقيقا لأهداف المنظمة ، أيضا - عادة ماتكون مثل هذه التراخيص منصوص عليها فى إتفاقات لها شكل المعاهدات الدولية ، ومن ثم لايجوز إلغاؤها من جانب الجمعية العامة وحدها إذ أن ذلك يمثل خرقا لالتزام واقع عليها (بل على المنظمة ككل) .

- هل يجوز للجمعية العامة ومجلس الأمن أن يستفتيا المحكمة فى وقت واحد فى نفس المسألة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب أن نفرّق بين حالتين :

أولا : إذا كانت المسألة موضوع الفتوى هى مما يدخل فى نطاق الإختصاص الخاص لأحد هذين الجهازين فهنا يكون من غير المقبول أن يتقدم الجهاز الآخر لاستفتاء المحكمة فى نفس المسألة ، وإن فعل فانه يتعين على المحكمة أن ترفض الإفتاء فى هذه المسألة .

ثانيا : إذا كانت المسألة تدخل ضمن نطاق الإختصاص المشترك للجهازين فالعبرة هنا بأسبقية الجهاز الذى تقدم لطلب الفتوى [1] .

[1]- د. أحمد حسن الرشيدى - الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٩٣ - ص ٩٢ ومابعدها .



- هل يجوز للمحكمة أن تمتنع عن إصدار الفتوى ؟

للمحكمة لها أن تمتنع عن ممارسة إختصاصها الاستشارى ، فطبقا للمادة ٦٥ من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية فإن المحكمة ليست ملزمة بالإستجابة لطلب الرأى الاستشارى ، غير أننا نلاحظ أن المحكمة التزمت دائما بصفتها جهاز من أجهزة المنظمة – وحسنا فعلت – بممارسة إختصاصها مساهمة منها فى نشاط المنظمة ، وأن رفضها لممارسة هذا الإختصاص كان دائما لأسباب قهرية (عدم المساواة بين الأطراف أمام المحكمة كضمانة للحصول على المعلومات اللازمة لعمل المحكمة [1] ، عدم كفاية المعلومات الخاصة بالقضية المعروضة على المحكمة مما يجعلها غير مؤهلة للإفتاء بشأنها مثلما حدث فى قضية كارليا الشرقية [2]) ، ونرى أن المحكمة أحسنت

١- رأت المحكمة تقديم رأى استشارى فى قضية موظفى اليونسكو بالرغم من عدم تحقق المساواة بين الأطراف حيث رأت أن ضمانة الحصول على المعلومات اللازمة لعمل المحكمة من قبل الطرفين قد تحققت (وذلك عن طريق المذكرات التى قدمها الموظفون بمعرفة اليونسكو وكما سيرد تفصيله لاحقا فى بعض القضايا التى أصدرت المحكمة فيها آراء استشارية) ، أنظر كذلك المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ – ص ٢٣٣، ٢٣٤ ، وكذا الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٢- نزاع نشأ بين روسيا وفنلندا حول إتفاقية بينهما خاصة بمنح الاستقلال الذاتى للإقليم (عقدت الإتفاقية فى ١٤ / ١٠ / ١٩٢٠ وبدأ سريانها فى ١ / ١ / ١٩٢١) حيث رأت المحكمة أن عدم تعاون روسيا معها – نتيجة أن روسيا ليست عضو بعصبة الأمم وذلك يعد طردها من العصبة نتيجة غزوها لفنلندا – ورفض روسيا تدخل عصبة الأمم فى هذا النزاع – سوف يحول دون الإلمام بكافة جوانب القضية والوقوف على نية أطرافها – بشأن استقلال الإقليم – أثناء توقيع المعاهدة ومن ثم يحول دون إصدار فتوى بشأنها ، فالمحكمة طبقا للمادة ١٧ من الميثاق لم يكن يحق لها النظر فى النزاع إلا بموافقة الطرفين . د. محمد طلعت الغنيمى – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٤٢ ، كذلك أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



فى سلوكها هذا إذ أن الذهاب لغير ذلك يعوق تطوير وتفعيل دور المحكمة [1] .

المطلب الثانى

ظاهرة عزوف أجهزة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة عن استفتاء المحكمة

وهذه الظاهرة قائمة بالفعل ومستمرة بالرغم من خطورتها وآثارها السلبية على تطور وتفعيل أداء المحكمة ، فمنذ نشأة الأمم المتحدة وحتى الآن نلاحظ عزوف مجلس الأمن والجمعية العامة ، وكذا المنظمات المتخصصة عن اللجوء للمحكمة بالرغم من التزايد فى أعداد الدول الأعضاء فى الأمم المتحدة وكثرة الأجهزة التى خولت سلطة استفتاء المحكمة .

ويجدر بالذكر أن هذا العزوف كان قائما أيضا مع المحكمة الدائمة فمجلس الأمن مثلا تقدم بأول طلب للفتوى للمحكمة بعد ربع قرن من إنشائها وذلك فى عام ١٩٧١ ، والجمعية العامة لم تكن أحسن حالا فلقد تعنتت تارة فى منح الترخيص باستفتاء المحكمة (فهى لم تمنح هذا الترخيص للأمانة

١ – ويجدر بالذكر إنه كانت المواد ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على سلطة المحكمة الدائمة فى إصدار آراء استشارية وكذا المواد ٨٤ ، ٨٥ من اللائحة الداخلية للمحكمة . المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد السابع والخمسون – ٢٠٠١ – ص ٣٦٣ ومابعدها ، أنظر كذلك د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ – ص ٢٠٦ ، ٢٠٧ ، د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٨٩ ومابعدها .



العامة بالرغم من كونها جهازا رئيسيا للأمم المتحدة ، وكذا لإتحاد البريد العالمى) وتساهلت تارة أخرى فى منح هذا الترخيص مما ساهم فى زيادة هذه الظاهرة (أى العزوف).

وربما يرجع هذا العزوف أيضا لطول الإجراءات وكثرة نفقاتها مما دفع البعض لتقديم اقتراحات لتفعيل دورها (أى المحكمة) بإنشاء عدد أكثر من الدوائر وتسهيل الإجراءات والمرافعات أمام المحكمة [١] .

ويرجع الأستاذ الدكتور **جعفر عبد السلام** ظاهرة العزوف تلك أيضا إلي أن النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية قد استقي من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدائمة والتي بدورها استقي نظامها من المشروع الذي قدم عام ١٩٠٧ لإنشاء محكمة تحكيم قضائية ، ومعني ذلك أن المحكمة الحالية تعمل وفق أفكار كانت سائدة في مطلع هذا القرن مما لم يعد مقبولا الآن نظرا للتطور الكبير الذي طرأ علي القانون الدولي ككل [٢] ، والواقع أننا نري أن هذا الرأى – علي تشاؤمه – صحيح إلي حد كبير ويكفي علي سبيل المثال أن نقول إنه إلي الآن لاتوجد آلية محددة لضمان تنفيذ أحكام المحكمة [٣].

١– د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ١٥٥ ومابعدها .

٢ – المنظمات الدولية – د. جعفر عبد السلام – دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٥٠٨.

٣– فمن أمثلة الأحكام التى لم تنفذ فى قضايا التحكيم رفض ألبانيا دفع التعويض الذى حكمت به المحكمة فى ديسمبر ١٩٤٩ لبريطانيا فى قضية مضيق كورفو (والسابق ذكرها). أحمد محمد رفعت – محكمة العدل الإسلامية الدولية – دار النهضة العربية – ص ٣٣ .



بل إن هذا العزوف إمتد ليشمل الدول أيضا ، ويذهب رأى - نؤيده إلى أن أسباب ظاهرة العزوف عن اللجوء للمحكمة [1] بالنسبة للدول

ترجع إلى :

١- خوف الدول من المساس بسيادتها ([2]).

٢- كما أن الوسائل الأخرى أكثر مناسبة (المفاوضة - التحقيق - الوساطة - التوفيق).

٣ - كثرة المحاكم الدولية وخاصة فى أوروبا على حساب التوحيد الضرورى للقضاء الدولى .

٤ - الإفتقار للتمثيل الإفريقى والأسيوى فى المحكمة على نحو ملائم .

٥ - عدم إيمان دول الكتلة الشيوعية (سابقا) بالمحكمة .

ولعل ظاهرة العزوف هذه ترجع فى رأينا - ورغم اختلاف الآراء حول أسباب هذه الظاهرة - إلي تباين مواقف الدول تجاه المحكمة وأحكامها وقناعتها بجدوى التسوية القضائية ، وتقدير هذه الدول للوظيفة القضائية الدولية بشكل عام ، وكذا رغبتهم في حل المنازعات بالطرق السياسية التي يسهل

١- أحمد محمد رفعت - محكمة العدل الإسلامية الدولية - دار النهضة العربية - ص ٣٦ ، ٣٧.

[2]- بالرغم من أنه قد استقرت الأن الكثير من المفاهيم الخاصة بسيادة الدول وقبول إختصاص المحاكم الدولية والالتزام بتنفيذ أحكامها.



التحلل منها بحجج مختلفة بينما يصعب ذلك بالنسبة للأحكام القضائية (**كما أن المحكمة تعاني من نفس الظاهرة فيما يتعلق باختصاصها القضائى)** ، أيضا - للقصور في أداء وسلوك الجمعية العامة ومجلس الأمن تجاه المحكمة مما أدى إلى استمرار هذه الظاهرة وتقويض أداء دور المحكمة [١] .

ولكن في جميع الأحوال لايستطيع منصف إلا أن يقرّ بأن المحكمة ساهمت بآرائها الاستشارية وكذا بصفتها محكمة قضائية في شرح وتوضيح وتطوير قواعد القانون الدولى[٢] ، أيضا - ساهمت المحكمة فى توفير حماية قضائية لموظفي المنظمة ، وأنها كانت دائما ماتمثل ضمانة لهم من تعسف

١ - ويرى البعض أن محكمة العدل الدولية لابد أن تلعب دور المحكمة العليا فى مجال القانون الدولى مثل المحاكم العليا فى القانون الداخلي (فينادى الدكتور أحمد محمد رفعت - ونؤيدة فيما ينادى به بإنشاء جهاز لامركزى من الدوائر القضائية الدولية - أى قيام عدة محاكم إقليمية - تكلف بممارسة الوظيفة القضائية على الصعيد الإقليمى - فى مختلف مناطق العالم مع الإبقاء على محكمة العدل الدولية كمحكمة استئناف ليساهم ذلك فى نشأة نظام قانونى عالمى شامل) ولكن المشكلة تكمن فى أن المحكمة ليست بمثابة المحكمة العليا بالنسبة للمحاكم الأخرى ، كما أنه فى بعض الحالات لايكون للمحكمة أى روابط من أى نوع بالمحاكم الدولية الأخرى ، ولذلك لا بد من بذل المزيد من الجهد فى هذا الإتجاه لتكون محكمة العدل الدولية هى المحكمة العليا فى مجال القانون الدولى خاصة أن المحكمة مؤهلة لأن تلعب هذا الدور لاسيما بعد أن تخلصت من بعض السلبيات التى كانت تعوق دورها كانتهاء الحرب الباردة ، وزوال شكوك دول العالم الثالث تجاه المحكمة وسيطرة الدول المتقدمة عليها . أحمد محمد رفعت - محكمة العدل الإسلامية الدولية - دار النهضة العربية - ص ٣٨ .

٢-

American journal of international law- vol.89 - july 1995 - No.3.page 503 etc.



إدارة المنظمة ، كما أنها ساهمت في تطور مايمكن أن نسميه " **العدالة الإدارية الدولية** ".

المطلب الثالث

الإجراءات الخاصة بطلب رأي إستشاري من محكمة العدل الدوليـــة [1]

من الثابت أن كل قضية سواء أمام المحاكم الداخلية أو الدولية تسير وفقاً لمقتضيات إجرائية محددة ، ومن خلال هذه الإجراءات يتم تحديد كيفية سير الدعوى والصيَغ والمواعيد الواجب على الأطراف مراعاتها للمحافظة على حقوق الأطراف المتنازعة وحسن إدارة العدالة والوصول الى حل للمسألة المعروضة أمام المحكمة ، والإجراءات أمام محكمة العدل الدولية إما أن تكون إجراءات عادية (وهي الإجراءات الخاصة بالوظيفة القضائية للمحكمة) ، وإما إجراءات خاصة بطلب الرأى الاستشارى من المحكمة [2] والتي هي موضوع بحثنا وهى :

١- تقديم طلب كتابي للمحكمة بطلب الرأى الاستشاري ، ويتضمن هذا الطلب بيانا دقيقا للمسألة المستفتى فيها ، وترفق به كل المستندات اللازمة لاستجلاء المسألة المستفتى فيها.

١- تنظم قواعد الإجراءات الواجب إتباعها أمام محكمة العدل الدولية نصوص المــواد ٩٦ مــن الميثاق (وكذا النظام الأساسي واللائحة الداخلية للمحكمة).

٢ - الوسيط فى قانون المنظمات الدولية - د. أحمد أبوالوفا محمد - دار الثقافــة العربيــة - الطبعة الرابعة ١٩٩٦ - ص ٤٩٩.



٢- يبلـّغ مسجّل المحكمة طلب الفتوى إلى كل الدول التى يحق لها الحضور أمام المحكمة ، وتعلن المحكمة إستعدادها لأن تتلقى بيانات كتابية أو شفوية بخصوص المسألة المستفتي فيها ، وتقدم هذه البيانات في جلسة علنية تعقد لهذا الغرض ، وقد تري المحكمة أو رئيسها إبلاغ الدول أو المنظمات الدولية التى يرون أن حضورها ضروريا لما يمكن أن تقدمه من معلومات بشأن المسألة المستفتى فيها ، وإذا لم تتلق دولة من الدول التى يحق لها الحضور أمام المحكمة ذلك التبليغ جاز لها أن تعرب عن رغبتها فى أن تقدم بيانات كتابية أو شفوية ، وللمحكمة أن تفصل فى ذلك ، ويجوز للدول والهيئات التى قدمت بيانات كتابية أو شفوية أن تناقش البيانات التى قدمتها دول أو هيئات أخرى [١] .

١- كانت المادة ٦٥ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " يتم طلب رأى استشارى من المحكمة بموجب طلب كتابى موقع من رئيس الجمعية العامة أو رئيس مجلس العصبة أو من السكرتير العام للعصبة (بتوجيه من الجمعية العامة أو من المجلس) ، ويتضمن الطلب الكتابى السؤال المراد طلب رأى استشارى بشأنه ، وكذا تقدم كافة المستندات التى تلقى الضوء على هذا السؤال " ، ونصت المادة ٦٦ على أن :" يقوم المسجّل بإخطار أعضاء العصبة بالطلب الاستشارى من خلال السكرتير العام للعصبة ، كذا يقوم المسجّل بإخطار اى دولة أو منظمة دولية يحق لها المثول أمام المحكمة وترى المحكمة (أو رئيسها فى حالة عدم انعقادها) أنها تستطيع أن تدلى بدلوها بشأن طلب الرأى الاستشارى ، ويحدد الرئيس مواعيد الجلسات العلنية أو مواعيد تقديم المذكرات المكتوبة المتعلقة بالرأى الاستشارى ، وفى حالة عدم إعلان أى من الأطراف المذكورة آنفا بطلب الرأى الاستشارى يحق لها أن تقدم طلبا للمحكمة لتقديم مذكرات مكتوبة أو لسماع مرافعتها ، وتفصل المحكمة فى هذا الطلب ، وللأطراف المذكورة آنفا أن تعلق على المذكرات المقدمة من الأطراف الأخرى بالطريقة وفى المواعيد التى تحددها المحكمة (أو رئيسها فى حالة عدم انعقادها) " .



٣- تصدر المحكمة فتواها فى جلسة **علنية** [١] بعد الانتهاء من دراسة ومناقشة المسألة المستفتي فيها مع إخطار الأمين العام الذي يقوم بإخطار مندوبي الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ومندوبي الدول والهيئات الأخري التي يعنيها الأمر مباشرة ، وقرار الفتوي يكون مسببا ، ويحق لكل قاض له رأي خاص (انفرادي أو اعتراضي) أن يلحق رأيه بالفتوي[٢] ، وتطبع فتاوى المحكمة وتودع مختومة وموقعا عليها فى ملفات المحكمة والأمانة العامة .

---

١ ـ والجدير بالذكر أنه يجوز أن يتغيب أحد أعضاء المحكمة أو أكثر من عضو من أعضائها أثناء النطق بالرأى الاستشارى أو الفتوى طالما أنهم اشتركوا فى المداولات وكذا فى إجراءات التصويت على الفتوى ، وكانت المادة ٦٧ من النظام الأساسى للمحكمة الدائمة تنص على أن : " تصدر المحكمة آرائها الاستشارية فى جلسات علنية ، مع إخطار السكرتير العام للعصبة وممثلى الأعضاء بالعصبة والمنظمات الدولية المعنيّة " ، أنظر كذلك د. جعفر عبد السلام - المنظمات الدولية - دار النهضة العربية – ١٩٨٠ – ص ٤٩٩ .

٢ – ولعل ذلك يرجع لحرص المحكمة الدائم علي احترام طبيعتها القضائية باعتبارها محكمة قانون سواء كانت تباشر إختصاصها الإفتائي أو التنازعي ، ويجدر بالذكر أن اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة للعدل الدولى كانت تنص على أنه بالنسبة للآراء الاستشارية تطبق المحكمة الدائمة أحكام عهد العصبة (المادة ١٤ – سواء بالنسبة للأحكام فى النزاعات أو الآراء الاستشارية) ، وتطبق المحكمة أيضا أحكام النظام الأساسى للمحكمة الدائمة وكذا أحكام اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة ، كذلك نصت المادة ٨٤ من ذات اللائحة على أن : " تصدر المحكمة الآراء الاستشارية بعد المداولة بكامل هيئتها (ويبين عدد القضاة الذين يمثلون الأغلبية) ، ويمكن للقضاة الذين يعارضون رأى المحكمة أن يضمّنوا الرأى الاستشارى رأيهم المستقل أو وجهة نظرهم المعارضة) " ، ونصت المادة ٨٥ على أن : " تحفظ النسخة الأصلية للرأى الاستشارى فى أرشيف المحكمة وأخرى بسكرتارية العصبة ، وكذا صور موثقة من الآراء الاستشارية يقوم المسجّل بإرسالها للدول أعضاء العصبة وللدول والمنظمات المعنيّة مباشرة بالأمر " . أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



٤- للمحكمة أن تطبق أحكام النظام الأساسى الخاصة بالمنازعات القضائية على ختصاصها الإفتائى متى رأت لزوما لذلك .

٥-يجوز لدولة يحق لها التدخل ولم تتلقى التبليغ أن تعرب عن رغبتها فى تقديم بيانات كتابية أو شفوية ، وتفصل المحكمة فى ذلك.

٦- يجوز لأي دولة قدمت بيانات شفوية أو كتابية أن تناقش البيانات التي تقدمت بها دول أو هيئات أخري وذلك وفقا لإجراءات ومواعيد تقررها المحكمة لكل حالة على حده [١] ، ويمكن للمحكمة أن تتغاضي عن الشروط الإجرائية متي تأكدت من توافر الشروط الأخري اللازمة لمباشرة إختصاصها [٢] .

٦ - لاتختلف الفتوى من الناحية الشكلية عن الحكم فهي عادة تبدأ بالإشارة إلي بعض المسائل الإجرائية خاصة مايتعلق منها بإختصاص المحكمة ، ثم تعرض بعد ذلك للأسانيد القانونية التي استندت إليها المحكمة – في إجابتها علي الأسئلة المطروحة – أثناء نظرها لطلب الفتوي ، وتنتهى بالإجابة علي

---

١ - المادة ٦٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ، ويعتبر ذلك أيضا بمثابة تطبيق لمبدأ التدخل في الخصومة المعمول به في مجال الإختصاص التنازعي للمحكمة [المادة ٦٦ (١ ، ٢، ٣ ، ٤) من النظام الأساسى لمحكمة العدل الدولية] .

٢ - ففي قضية السيد " مرتشد " عام ١٩٨٢ نجد أن محكمة العدل الدولية تقضي بإختصاصها بالإفتاء رغم تأكدها من وجود بعض القصور في الإجراءات (كما سيرد ذكر القضية تفصيلا في مبحث لاحق) . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الأسئلة المطروحة ، ويشار في الفتوي إلي عدد القضاة الذين يكوّنون الأغلبية التي صدرت بها الفتوي

وبمجرد صدور الفتوي موقــّعة من رئيس المحكمة ومسجّلها ومشارا بها إلي اللغة ذات الحجية من بين لغتي العمل الرسميتين للمحكمة يعلن بها الأمين العام للأمم المتحدة والدول الأعضاء في المنظمة ، وكذا جميع الدول والمنظمات الدولية المعنيّة بالمسألة موضوع الفتوي ، وتودع نسخة من الفتوي معتمدة باللغتين الإنجليزية والفرنسية في سجلات المحكمة لنشرها ضمن المجموعة السنوية لأحكام وفتاوى وأوامر المحكمة .

- - -

المطلب الرابع

طلـــب الفتــــوى

- - -

طلب الفتوي **The Request - La Requete** هو الوثيقة أو القرار الذى يتقدم به الجهاز طالب الفتوى للمحكمة لإستفتائها بشأن مسألة أو مسائل قانونية معينة يشار إليها صراحة وتحديدا ، ويرفق به كافة المستندات التي تعين المحكمة علي تجلية المسألة (أو المسائل) موضوع الفتوي .

ولابد أن تكون الفتوي بناء علي طلب (كما أسلفنا) ، ويقدم هذا الطلب بواسطة الأمين العام للأمم المتحدة ، أو بواسطة الرئيس الإداري الأعلي للمنظمة (أو الجهاز طالب الفتوي) وموقعا عليه منه ، ويوجه هذا الطلب إلي رئيس المحكمة أو إلي مسجّلها ، ويكون مكتوبا بإحدي اللغتين الرسميتين



للمحكمة (أي الإنجليزية أوالفرنسية) ، ويقوم مسجّل المحكمة بإعلان هذا الطلب إلي الدول صاحبة الشأن.

ويجب أن يتضمن طلب الفتوي بيانا دقيقا بالمسألة أو المسائل المستفتي فيها ، ويصاغ في شكل قانوني دقيق ومحدد (ويجب ألا يصاغ الطلب بصورة تجعل الإجابة عليه " **بنعم** " أو" **لا** " فقط بمعني ألا يكون موجزا إيجاز مخلّ ، وأن يكون واضحا الوضوح الكافي) ، وللمحكمة إما أن تعيد الطلب للجهة الطالبة لإعادة صياغته وتحديد المسألة موضوع الفتوي أو أن تتولي هي ذلك بنفسها (كما أسلفنا) ، ولقد جري العرف علي أن يتضمن الطلب ديباجة وعدد من الأسئلة يكون أولها هو السؤال الرئيسي أو العام بحيث تكون الإجابات علي الأسئلة اللاحقة متوقفة علي الإجابة علي السؤال العام بالإثبات أو بالنفى .

ويترتب علي تقديم الطلب نتائج إجرائية مهمة منها أن تاريخ وصول الطلب لقلم المحكمة واستلام المسجّل له هو ذاته التاريخ الذي تبدأ به الإجراءات الإفتائية ، كذلك يترتب علي تاريخ تقديم الطلب تحديد ميعاد للدول والمنظمات لتقديم معلوماتها وبياناتها بشأن المسألة المستفتى فيها ، علي أنه جري العمل علي قبول هذه البيانات والمعلومات بعد انقضاء هذا الميعاد متي رأت المحكمة ضرورة لذلك .

وقد وجه البعض نقد – لايخلو من الوجاهة – إلى الكثير من إجراءات طلب رأى استشاري من المحكمة وخاصة فى مجال مراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ومنظمات أخرى حيث عهد بمهام قضائية إلى لجنة المراجعة والتى هى أصلا فى تكوينها وطريقة إتخاذها لقراراتها لاترقى إلى



مايتوقع من جهاز عهد إليه بمثل هذه المهام القضائية (كما أسلفنا) ، كما إن المحكمة منوط بها حل نزاع من خلال رأى استشارى نهائى ولكن ذلك مرهون بطلب الفتوى والذى يأخذ فى بعض الأحيان شكل تحكيمى ومن ثم فإن تخطى ذلك – من جانب المحكمة – للوقوف على حقيقة المسألة المستفتى فيها وإصدار الفتوى التى تتناسب معها أمر مستبعد ، بالإضافة إلى أن المحكمة تجد نفسها فى الكثير من الأحيان مضطرة للإجابة على أسئلة هى (أى الأسئلة) بعيدة كل البعد عن قواعد القانون الدولى (وهو القانون الذى تطبقه المحكمة طبقا لنظامها الأساسى على النزاعات بين الدول والتى يعهد إليها بحلها) ، وتضطر المحكمة أن تأخذ فى اعتبارها – عند إصدارها للفتوى – مبادىء وقواعد القانون الإدارى الداخلى للمنظمات الدولية المعنيّة بالفتوى (بالرغم من أن ذلك بعيد عن إختصاصها الأصلى ، فالمفترض أن يكون هذا الدور منوط بجهاز مستقل للقضاء الإدارى).

ونرى لتلافى هذا النقد أن تكون للمحكمة دائرة خاصة منوط بها إصدار الفتاوى تكون أكثر تخصصا فى هذا المجال وخاصة فيما يتعلق بالقوانين الإدارية الداخلية للمنظمات الدولية ، أو– وكما ينادى البعض كما أسلفنا وهو مانراه الأفضل – إنشاء محكمة استئناف مستقلة للقضاء الدولى الإدارى وهو أمر نجده كان حتميا ومنطقيا وجوده منذ بداية نشأة المحاكم الإدارية نفسها .

– – –



المطلب الخامس
تشكيـــــل المحكـــمة

- - -

إن جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة – كما أسلفنا – هم أعضاء في النظام الأساسي للمحكمة ، كما يجوز للدول غير الأعضاء في الأمم المتحدة أن تنضم لعضوية المحكمة متي قبلت الإنضمام للنظام الأساسي للمحكمة .

ولا يختلف تكوين المحكمة وهي بصدد مباشرة إختصاصها الإفتائى عنه وهى بصدد مباشرة إختصاصها التنازعي ، إذ تتكون المحكمة من خمسة عشر قاضيا يكفي وجود تسعة منهم لتحقق النصاب القانونى للمحكمة (وذلك دون أن يدخل في حسابهم القضاة المؤقتين الذين قد يتم تعيينهم) إذ قد يحدث أن ينسحب أحد القضاة قبل أو أثناء النظر في المسألة المعروضة لقيام مانع قانونى أو لوجود سبب من أسباب عدم الصلاحية للنظر في المسألة ، ويكون قرار المحكمة بأغلبية أعضائها الحاضرين ، وفي حالة تساوي الأصوات فإن صوت رئيس المحكمة أو من يقوم مقامه يكون هو الأرجح .

الفرع الأول
المداولات ونظام المرافعة أمام المحكمة

- - -

لم يتضمن النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية نصا خاصا بشأن ماهية الإجراءات الخاصة بالمداولات والمرافعات أمام المحكمة بالنسبة



للإختصاص الإفتائى – علي خلاف الحال بالنسبة للإختصاص التنازعي – حيث نصت المادة ٤٣ من النظام الأساسي علي أن الإجراءات تنقسم إلي قسمين :

١ – **مكتوبة Procedure Ecrite ، Written Procedures**
وتشمل المستندات والمذكرات التي تقدم للمحكمة .

٢ – **شفوية Procedure Orale ، Oral Procedures** وتشمل شهادة الشهود وأقوال الخبراء والمحامين وغيرهم .

ولكن يجب ألا يفهم من ذلك أن هاتين المرحلتين لاتنطبقان عند مباشرة المحكمة لإختصاصها الإفتائى ، كما أن نص المادة ٦٨ من النظام الأساسي يخوّل للمحكمة سلطة تقديرية واسعة لتطبيق ما تراه مناسبا من أحكام الإختصاص التنازعي علي الإفتائى [١] .

والواقع أن حسن مباشرة المحكمة لوظيفتها في مجال الإختصاص الإفتائى يتطلب وجود إجراءات شفوية وأخرى مكتوبة ، غير أن المحكمة

---

١ – وفى جميع الأحوال تتصدى المحكمة لنظر مايثيره طلب الفتوى من مسائل قانونية بغض النظر عن الدوافع التى أدت لطلب الفتوى .

" … If a question submitted in a request is one that otherwise falls within the normal exercise of its judicial powers , the Court has not to deal with the motives which may have inspired the request …"

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٠ فى مسألة نقل مقر منظمة الصحة العالمية من الإسكندرية بمصر إلى عمان بالأردن . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org) .



تتمتع بسلطة تقديرية في مجال مباشرتها لإختصاصها الإفتائى فيما يتعلق بهذه الإجراءات وخاصة الشفوية منها [1] .

– – –

المطلب السادس
القيمة القانونية للفتاوى الصادرة
عن محكمة العدل الدولية

– – –

ثار الخلاف منذ أن خولت المحكمة الدائمة للعدل الدولى إختصاصا إفتائيا حول منح هذا الإختصاص لمحكمة قانون (وذلك بالرغم من أنه لم يكن بالشيء المستحدث وقتها) ، أيضا – ثار خلاف أكبر حول القيمة القانونية للفتاوي التي تصدرها المحكمة نتيجة مباشرتها لإختصاصها الإفتائى ومدى إلزامية هذه الفتوى ، وثار هذا الخلاف علي مستوى الفقه والقضاء الدوليين وظهر إتجاهان:

أولهما : يري أن هذه الفتاوي تخلو من أي قيمة قانونية إلزامية .

وثانيهما : يري أن الفتاوي تتساوي في قيمتها القانونية مع الأحكام التى تصدرها المحكمة .

١ – ونلاحظ أن المحكمة دائما تتصدى أولا لنظر إختصاصها بإصدار الفتوى ثم بعد ذلك تنظر فى القضية المعروضة أمامها .



فبالنسبة للإتجاه الأول : يذهب أنصاره إلي أن الآراء الإفتائية لاتتمتع بأية قيمة قانونية إلزامية في مواجهة الجهاز الذي تقدم بطلبها ، ومعني ذلك أن مخالفة هذه الآراء لايترتب عليها أية مسئولية ، فهذه الآراء هي مجرد آراء استشارية ، وإذا حدث وإتفق الأطراف علي إلزاميتها كان ذلك الإلزام نابعا من إتفاق الأطراف وليس من الفتوي نفسها ، فالفتوي ليست حكما - طبقا لنص المادة ٦٠ من النظام الأساسي للمحكمة - أو قرارا ، كما أن واضعي الميثاق لو أرادوا القول بغير ذلك لضمّنوا النظام الأساسي ما يفيد ذلك ، فهذه هي القاعدة العامة ، والاستثناء الذي يرد عليها هو قبول الأطراف مسبقا واعتبارهم أن الفتوي ملــزّمة لهم مما يطلق عليه الفقه .

" التحكيم الإفتائى "
أو " الآراء الإفتائية الملــزّمة "

The Advisory Artibration
The Advisory Opinions
With Binding Force

ومن أبرز تطبيقات هذا النظام ماتنص عليه المادة ١٢ من إتفاقية المقر بين الولايات المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة ، وأنصار هذا الرأي وإن كانوا قد جرّدوا الفتاوي من أي قيمة قانونية إلزامية إلا أنهم اعترفوا لها **بقيمة معنوية وأدبية** كبيرة ، بل إن بعضهم ذهب إلي أن الفتاوي هي التي تبرز الأحكام ، وأنها بمثابة منطوقات للقانون الواجب التطبيق بشأن المسألة المستفتي فيها .

وبالنسبة للإتجاه الثانى : يذهب أنصاره إلي أن الفتاوي تتساوى من حيث قيمتها القانونية مع الأحكام ، أيضا - يري أنصار هذا الإتجاه أن الاختلافات بين الفتوي والحكم ليست سوي اختلافات إسمية وأن الفتوي هي



نوع من الحكم ، فالفتوي هى نوع من القرار الذي تصدره المحكمة في مسألة قضائية ، والفتاوى تتساوى مع الأحكام في إمكانية اعتبارها سوابق قضائية .

وإذا ما تتبعنا نهج محكمة العدل الدولية فى هذا الشأن نجد أن المحكمة أرست بعض الأعراف منها :

١ - أن مهمة المحكمة فى تصديها لإعطاء رأى استشارى فى مسألة ما لم تتغير فى حالة ما إذا كان قرارها فى هذه المسألة نهائى أم **لا** .

٢- أن المحكمة فى كلا الحالتين تتبع نفس الخطوات والإجراءات ، وهذه الإجراءات تحكمها قواعد المادة ٩٦ من ميثاق المنظمة والفصل الرابع (المواد ٦٥- ٦٨) من النظام الأساسى للمحكمة .

٣- أن شكل الرأى الاستشارى فى الحالتين يكون واحد .

٤- أن المحكمة ليس لها علاقة بتحديد مدى إلزامية رأيها الاستشارى ، فتقرير ذلك يتم خارج نطاق المحكمة (ويخضع لاعتبارات كثيرة ومعقدة والتى غالبا ماتكون ذات طابع سياسي) .

٥- أن إحدى الدول قد لاتستطيع اللجوء للمحكمة لطلب رأى استشارى لحل نزاع مع دولة أخرى لمجرد تحفظ الدولة الأخرى على هذا الرأى الاستشارى ، ولكن المحكمة - وحسنا فعلت - لم تلق بالا لذلك وقررت أن ذلك لايمنعها من إصدار رأى استشارى حتى لو كان مفتقدا



للإلزامية [1] (ونلاحظ أنه من الممكن تصوّر وجود رأيين إستشاريين فى مسألة واحدة يكون أحدهما غير ملـزّم والآخر ملـزّم يستوعب الأول أو يعدّله ويكون بمثابة الرأى النهائى فى المسألة ، ويمكننا تصوّر حدوث ذلك فى حالة رفض دولة طلب رأى استشارى من المحكمة لحل نزاع ما بينها وبين أى دولة أو منظمة وطلب الأخيرة لرأى استشارى من المحكمة ثم عدول الأولى عن موقفها فهنا من الممكن أن يكون قد صدر رأى أول غير ملـزّم وآخر ملـزّم عقب تغيير هذه الدولة لموقفها) .

ويتضح لنا من كل ذلك أن الرأى الإفتائى له عدة وظائف فهو " قرار " فى مجال مراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أو منظمة العمل الدولية ، وهو " **نهائى** " فى مجال حل المنازعات التى تنشأ بين الدول أو بين الدول والمنظمات الدولية .

ويري الأستاذ الدكتور **أحمد حسن رشيدى** – وبحق – أن القول بعدم تمتع الفتاوي بأية قيمة قانونية هو قول يتناقض مع الاعتراف للاختصاص الإفتائي بالطبيعة القضائية ، وبالتالى يكون لهذا العمل القضائى الإفتائى حجية ، ولا يشترط أن تكون هذه الحجية مماثلة لحجية الأحكام [2] .

– – –

١- د. أحمد أبو الوفا محمد – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربيـة – ١٩٨٤ – ص ١٥٠.

٢- د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٢٧٦ ، ٢٧٧ .



الفرع الأول

موقف القضاء الدولى من القيمة القانونية للفتاوى

أولا : المحكمة الدائمة للعدل الدولى :

لم تذكر المحكمة في أي من آرائها شيء عن القيمة الإلزامية لهذه الآراء ، ويرجع ذلك ربما للخلاف الذي ثار منذ البداية حول تخويل المحكمة إختصاصا إفتائيا ، أيضا – لأن غالبية الفتاوى التى أصدرتها المحكمة قد تم قبولها من جانب الأجهزة والدول المعنيّة .

وبالنسبة لحجية الفتاوى فإن المحكمة احترمت آرائها السابقة واعتبرتها بمثابة سوابق قضائية ، وإذا نظرنا للواقع العملى نجد أن المحكمة نظرت للفتاوى على أنها تنتج أثارا قانونية لاتختلف عن القيمة القانونية للأحكام (١) وتجلي ذلك بوضوح في ردها في قضية كارليا الشرقية عام ١٩٢٣ حيث أعلنت صراحة أن الفتوي المطلوبة تعادل في جوهرها الفصل فى المنازعة المعروضة بحكم ملـزم (ويؤكد ذلك المقارنة بين الدور الذي لعبته الفتاوى في مجال التسوية السلمية للمنازعات الدولية ودور الأحكام في هذا المجال) .

ثانيا : محكمة العدل الدولية :

١- د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف – ص ٧٤٥.



علي عكس الحال بالنسبة للمحكمة الدائمة استغرقت مسألة القيمة القانونية الإلزامية للفتاوي قدرا كبيرا من إهتمامات المحكمة ، ويرجع ذلك لأن الكثير من الفتاوى التي أصدرتها المحكمة كانت محل معارضة من جانب الدول المعنيّة بموضوعها .

وقد حرصت المحكمة علي التأكيد أكثر من مرة على أن فتاويها غير ملـزمة [1] – وهو إتجاه غريب من المحكمة لانتفق معه تماما فكأن المحكمة تحكم على الفتوى بالموت قبل أن تولد وتقرر بأن الفتاوى الصادرة عنها غير ملـزمة – فهى ليست أحكاما وإنما هى بمثابة آراء استشارية فنجدها فى فتواها فى قضية الموظف الرومانى السيد " **ديميترى مازيلو** " فى ١٥ ديسمبر ١٩٨٩ تقرر أن:

" ... such advisory opinions ***are not binding***. "

بالرغم من أن ذلك يتعارض مع ماجاء بالمادة ٣٠ من ميثاق منظمة الأمم المتحدة والذى يقول بإلزامية هذه الآراء الاستشارية .

Section 30 of the General Convention provides that:
"All differences arising out of the interpretation or application of the present convention shall be referred to the International Court of Justice, unless in any case it is agreed by the parties to have recourse to another mode of settlement. If a difference arises

١- المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢- ص ٢٣٦ .



between the United Nations on the one hand and a Member on the other hand, a request shall be made for an advisory opinion on any legal question involved in accordance with Article 96 of the Charter and Article 65 of the Statute of the Court . The opinion given by the Court shall be accepted as ***decisive by the parties.***"[1].

ولكننا عملا نلاحظ أن المحكمة – وحسنا فعلت – لم تلتزم برأيها ذلك دائما وأول بادرة لظهور فكرة القوة الإلزامية للآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية كانت فى الرأى الاستشارى الصادر من محكمة العدل الدولية فى الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فى القضية المرفوعة من موظفى اليونسكو ضد المنظمة ، **فالمحكمة أعطت قوة إلزامية للرأى الاستشارى الصادر عنها فى هذه المسألة وألزمت المنظمة بموائمة سلوكها تجاه موظفيها طبقا لهذا الرأى وذلك بالتعارض مع الطبيعة الاستشارية لآراء المحكمة** (ولقد كان ذلك بمثابة طريق غير مباشر لحل مشكلة عدم قدرة المنظمة على حل نزاع تكون طرفا فيه وحتى يتسنى فحص هذا النزاع من قبل المحكمة وإعطاء قرار فيه) ، بل إن المحكمة – وحسنا فعلت – **أعطت الفتاوي قيمة السوابق القضائية ، كما احترمت كذلك السوابق التي أرستها المحكمة الدائمة** – مثلها فى ذلك مثل الأحكام ، ونري أن ذلك كان ضروريا لتفعيل وتطوير دور القضاء الدولي ليتوافق مع متطلبات العصر الذي نعيش فيه.

١- فكلمة decisive تترجم على أنها رأى أو قرار أو حكم .



كذلك رأي قضاة المحكمة [1] في آرائهم المنفصلة أن هذه الفتاوي لها قيمة قانونية وأدبية كبيرة نظرا لأنها صادرة عن جهاز قضائي [2] ، بل إن القاضي " دي كاسترو " ذهب إلي أبعد من ذلك ورأي أن الفتاوي تتمتع بحجية تفوق حجية الأحكام حيث إنها قد تتمتع بحجية في مواجهة الكافة وليس فقط في مواجهة الدول والمنظمات الدولية المعنيّة بموضوع الفتوي ، وهو رأى نراه لايخلو من الوجاهة وإن كنا ننتقده .

– – –

١ – ومنهم القاضي " أزيفيدو " والقاضي الفرنسي " جرو " والقاضى " فينيارسكي " – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – د. احمد حسن الرشيدى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ٢٨٣ .

٢–

American journal of international law - vol.89 - july 1995 - No.3. page 498 .



الفرع الثانى

القيمة القانونية للفتاوى

في ضوء السلوك اللاحق للأجهزة المعنيّة [١]

إن المتتبع لسلوك هذه الأجهزة يري أنها تعاملت مع فتاوي المحكمة علي أنها ملـزمة ، ونجدها أيضا في بعض الحالات تعلن أنها تنتظر الفتوي لتحدد سياستها تجاه المسألة المستفتي فيها ، وهذا السلوك كان تجاه الفتاوي الصادرة عن كل من المحكمة الدائمة ومحكمة العدل الدولية (بالرغم من التفاوت الكبير بين خبرة كل منهما في هذا المجال) ، ولعل سلوك هذه الأجهزة يرجع إلي أنها ألزمت نفسها ضمنيا بقبول الفتوي بمجرد عرض الأمر علي المحكمة لإستفتائها إذ أنه من الصعب بعد أن قامت بعرض المسألة علي المحكمة لإستفتائها أن تتغاضى عن هذه الفتوي .

١- أنظر " إلزامية الآراء الاستشارية الصادرة عن محكمة العـدل الدوليـة " للقاضـى " أجـو " القاضى بالمحكمة والذى يرى فيه أن الرأى الاستشارى تعتبره المنظمات بمثابة قرار وتمنحه القوة الإلزامية فى حالة صدوره بشأن أى خلاف تكون هذه المنظمات طرفـا فيـه ، ورأى أيضا أن المحكمة قد تصدر فى ذات القضية آراء استشارية ذات طبيعة إلزامية وأخرى ليست ذات طبيعة إلزامية .

American journal of international law .vol.85 - july 1991 – No.3 , page 439 etc , 448 ,

كذلك الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org ، وكذا د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامـة للكتـاب – ١٩٩٣ – ص ٢٨٥ ومابعدها.



أيضا – وبالرغم من أن الرأى الاستشارى الصادر عن محكمة العدل الدولية فى ١٥ ديسمبر ١٩٨٩ والخاص بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة كان ذو طبيعة استشارية إلا أن بعض أجهزة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة قد استندت إليه لحل منازعات تكون طرفا فيها مثال لذلك نجده فى إتفاقيات المقر بين هذه الأجهزة وبين الدول التى تمارس هذه الأجهزة نشاطاتها على أرضها ، بل إن هذه الأجهزة والوكالات المتخصصة ذهبت إلى أبعد من ذلك ورأت أن هذه الآراء الاستشارية تعتبر بمثابة قرار فى مواجهة هذه المنازعات ، وتتمتع بقوة إلزامية فى مواجهة أطراف هذه المنازعات .

ونرى أنه يجب أن نفرق بين أمرين فى هذا المجال :

الأول : قبول الفتوي .

والثانى : تنفيذها ، وهي مسألة أخري قائمة بذاتها وهي من إحدى المشكلات الهامة التى تواجه القانون الدولى بصفة عامة سواء بالنسبة للفتوى أو الأحكام الصادرة عن المحكمة .

– – –



الفرع الثالث

القيمة القانونية للفتاوي في ضوء السلوك اللاحق للجمعية العامة للأمم المتحدة

احترمت الجمعية العامة للأمم المتحدة دائما الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية واسترشدت بها ، **غير أنه في بعض الأحوال كانت الخلافات السياسية تقف حائلا دون تنفيذ الجمعية العامة لفتاوي المحكمة** مثال لذلك الفتوي التي أصدرتها المحكمة في القضية الخاصة ببعض نفقات الأمم المتحدة عام ١٩٦٢ .

غير أن ذلك لايغير من حقيقة أن فتاوي المحكمة قد حظيت باحترام كبير من جانب أجهزة الأمم المتحدة وخاصة الجمعية العامة ، ولعل أبرز مثال لذلك قرارات الجمعية العامة ومجلس الأمن بشأن إقليم جنوب غرب إفريقيا هي خير مثال علي ذلك إذ إنها بُنيت علي الفتوي الصادرة من المحكمة عام ١٩٥٠ بشأن الوضع الدولي للإ قليم .

ونرى أنه لولا الاعتبارات السياسية الشائكة ربما لاختلف سلوك الجمعية العامة إيجابيا تجاه هذه الفتاوي ، ولكنها - وحسنا فعلت - حاولت



دائما أن تنوء بنفسها وتوائم بين هذه الاعتبارات السياسية وبين تنفيذ فتاوى المحكمة [1].

والواقع أنه – ومهما اختلفنا حول القيمة القانونية للفتاوى ومدى إلزاميتها – فإن فتاوي المحكمة ساهمت بقسط وافر في حفظ السلم والأمن الدوليين ، فكثيرا ماتثور منازعات يصعب عرضها علي التحكيم أو القضاء الدولي فتكون الفتوي مناسبة لاستجلاء مسائل قانونية يتم حل المنازعات علي أساسها .

أيضا ساهمت الفتاوي في تحقيق فاعلية لمنظمة الأمم المتحدة إذ إن طلب الفتوى كان دائما بمثابة الحل الوسط فى حالة رفض الدول اللجوء للقضاء الدولى .

** ** **

١-لايفوتنا فى هذا المقام أن نشيد بدور المحكمة وكذا الجمعية العامة إذ أصدرت المحكمة رأيها الإستشارى (فتواها) فى ٩ / ٧ / ٢٠٠٤ - بناء على طلب من الجمعية العامة للأمم المتحدة - بشأن عدم شرعية بناء الجدار العازل (جدار الفصل العنصرى) من قبل دولة الإحتلال الإسرائيلى على الأراضى الفلسطينية المحتلة حيث رأت المحكمة ضرورة هدم الجدار فورا ، وخلصت المحكمة إلى أن الأراضي الفلسطينية المعنيّة هي أراض محتلة وليست متنازعا عليها كما زعمت إسرائيل ، كما قررت المحكمة أن المستوطنات الإسرائيلية تشكل انتهاكا للقانون الدولي ، ورفضت المحكمة ذرائع إسرائيل الأمنية المتعلقة بالجدار . وفى ٢٠ /٧ /٢٠٠٤ أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة على القرار الإستشاري الصادر عن المحكمة (فقد صوتت ١٥٠ بلدا عضوا في الجمعية العامة للأمم المتحدة بما فيها جميع دول الإتحاد الأوروبي الخمسة والعشرين لصالح القرار بينما عارضته ٦ دول تتقدمها الولايات المتحدة واستراليا وإسرائيل وامتنعت عن التصويت ١٠ دول) . للمزيد أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org . وكذا الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org .



ملحق

- بعض الآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية في قضايا الموظفين الدوليين :

١ - قضية تعويض الإصابات أثناء الخدمة بالأمم المتحدة :

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ١١ /٤/ ١٩٤٩) .

(أهلية الأمم المتحدة بوصفها منظمة دولية لها شخصية قانونية دولية مستقلة لتحريك مطالبة أو إدعاء ضد دولة لتعويض أضرار تسببت فى إحداثها لأحد مستخدمى المنظمة) .

- وقائع القضية :

أثير السؤال المتعلق بتعويض الإصابات أثناء الخدمة بالأمم المتحدة أمام المحكمة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرار من الجمعية العامة بتاريخ ٣ /١٢ /١٩٤٨ وتضمن الآتى :

١ - فى واقعة إصابة مستخدم تابع للأمم المتحدة أثناء أداءه لمهمة للأمم المتحدة وفى ظروف ثبت فيها مسؤلية دولة ما عن هذه الإصابة ، هل للأمم المتحدة كمنظمة دولية القدرة والأهلية لتحريك إدعاء أو مطالبة



دولية ضد حكومة الدولة المتسببة فى هذه الإصابة للحصول على تعويض عن هذا الضرر عما :

أ - أصاب الأمم المتحدة ؟

ب - أصاب الضحية أو الضحايا ؟

٢ - فى حالة الإجابة بالإيجاب على السؤال الأول النقطة " ب " كيف يمكن الموائمة بين الإجراء الذى تتخذه المنظمة وبين حق الدولة التى يحمل الضحية جنسيتها ؟ .

- بحث الطلب الاستشارى المقدم لمحكمة العدل الدولية :

فى معرض رد المحكمة على التساؤلات الخاصة بطلب الرأى الاستشارى أخطرت المحكمة جميع الدول المعنية بالقضية أنها على إستعداد لتلقى مذكرات من هذه الدول ، وبالفعل تقدمت كل من الهند ، الصين ، الولايات المتحدة الأمريكية ، بريطانيا ، وأيرلندا الشمالية بمذكرات للمحكمة ، بالإضافة لمرافعات شفوية لممثل الأمين العام للأمم المتحدة . وكذا ممثلي حكومات كل من بلجيكا ، فرنسا ، وبريطانيا.

كذلك تصدت المحكمة لتعريف بعض المصطلحات الواردة بطلب الرأى الاستشارى مثل " **القدرة أو الأهلية لتحريك إدعاء أو مطالبة دولية** " فللدول مثل هذه الأهلية ، ولكن هل للمنظمات أيضا مثل هذه الأهلية ؟ وذلك يستتبع التساؤل هل للمنظمة شخصية قانونية دولية ؟



وفى معرض الإجابة عن هذا التساؤل - والذى لم تجب عليه نصوص الميثاق صراحة - بحثت المحكمة فى الخصائص التى أعطاها الميثاق للمنظمة حيث رأت المحكمة أن الميثاق أعطى للمنظمة حقوقا وألزمها بالتزامات تختلف عن تلك الممنوحة للدول الأعضاء ، وأوضحت المحكمة الدور السياسى الهام الذى تلعبه المنظمة ألا وهو" **حفظ السلم والأمن الدوليين** " ، واستنتجت المحكمة من ذلك أنه تبعا لما للمنظمة من حقوق والتزامات فإن لها فى نفس الوقت **شخصية قانونية دولية وأهلية للعمل والتمثيل فى المجال الدولى** ، وبحثت المحكمة صلب الموضوع ألا وهو **هل للمنظمة الحق فى تحريك** إدعاء أو مطالبة دولية ضد حكومة دولة تسببت فى إحداث إصابة أحد مستخدمى المنظمة أثناء قيامه بمهمة لصالح المنظمة ومن ثم الحصول على تعويض عن الضرر الناجم عن هذه الإصابة ؟ .

- **فبالنسبة للسؤال الأول النقطة " أ "** توصلت المحكمة بإجماع آراء أعضائها لنتيجة مؤداها أن **للمنظمة الأهلية لتحريك إدعاء أو مطالبة دولية** ضد حكومة أي دولة (سواء كانت هذه الدولة عضوا بالمنظمة أم **لا**) للحصول على تعويض الضرر الناجم عن خرق هذه الدولة لالتزاماتها تجاه المنظمة ، وأن المحكمة ليست معـنية بتحديد مقدار التعويض حيث إن ذلك يعتمد على عوامل عدة .

- **وبالنسبة للسؤال الأول النقطة " ب"** رأت المحكمة أن الضرر الواقع ينجم عن خرق التزام من جانب الدولة (المتسببة فى الضرر) تجاه المنظمة وليس تجاه الدولة التى ينتمى الموظف لجنسيتها وبالتالى فدولة الجنسية لايحق

لها القول بوجود خرق لالتزام تجاهها **فالمنظمة وحدها** هى التى لها الحق فى ذلك .

ورأت المحكمة أن القاعدة التقليدية والخاصة بالحماية الدبلوماسية لرعايا الدول بالخارج لاتنطبق هنا حيث إن علاقة الموظف بالمنظمة ليست علاقة دولة برعاياها (أى ليست علاقة جنسية) فالوضع هنا مختلف ولكن فى كل الأحوال لابد للمنظمة أن تمنح مستخدميها قدرا من الحماية حتى يتسنى لهم القيام بالمهام الموكلة إليهم من جانب المنظمة فى أماكن التوتر المختلفة فى جميع أنحاء العالم ، وإنتهت المحكمة لنتيجة مؤداها أن **على المنظمة التزام بتوفير الحماية لمستخدميها وكذا أهلية للدفاع وتفعيل هذه الحماية** ، ولكن الوضع لايمثل مشكلة فى حالة ماإذا كانت الدولة عضوا بالمنظمة فطبيعى أن للدول الأعضاء التزامات تجاه المنظمة ، ولكن يثور التساؤل فى حالة ماإذا لم تكن الدولة عضوا بالمنظمة وهنا رأت المحكمة أن أعضاء المنظمة إتجهوا لإنشاء **كيان ذى شخصية قانونية دولية مستقلة** وليس كيان ذا شخصية قانونية فيما بين الدول الأعضاء فقط ، وبالتالى فقد أجابت المحكمة على هذا السؤال **بالإيجاب** .

- **وبالنسبة للسؤال الثانى** رأت المحكمة أن جوهر المسألة يتعلق بوجود تعارض من الممكن أن يحدث بين حقوق الحماية الدبلوماسية من جهة (والتى توفرها دولة الجنسية لرعاياها فى الخارج) ، وبين الحقوق الناتجة عن توفير المنظمة الحماية لمستخدميها فالمحكمة لاتناقش أفضلية أى من الحقين ، وأن مثل هذا التعارض المتصور حدوثه من الممكن التوصل لحل له عن طريق إتفاقية عامة أو عن طريق إتفاقيات ثنائية لكل حالة على حدة ، ورأت المحكمة أيضا أن **جنسية المستخدم ليست محل اعتبار** فى هذا المجال حيث



إنها لاتؤثر على وضعه القانونى إذ أن المطالبة أو الإدعاء من جانب المنظمة يتم على أساس علاقة المستخدم بالمنظمة وليس على أساس جنسية المستخدم .

- رأى المحكمة :

فى معرض ردها على السؤالين فرّقــت المحكمة بين ماإذا كانت الدولة المسئولة عن هذا الضرر عضوا بالأمم المتحدة من عدمه .

- فبالنسبة لنسؤال الأول النقطة " أ " : أجابت المحكمة بالإيجاب بإجماع أعضائها .

- وبالنسبة للسؤال الأول النقطة " ب " : أجابت المحكمة بأغلبية ١١ صوتا مقابل ٤ أن المنظمة لها القدرة (والأهلية) على تحريك مطالبة دولية سواء كانت الدولة المتسببة فى الضرر عضو بالمنظمة أم لا .

- وبالنسبة للسؤال الثانى : أجابت المحكمة بأغلبية ١٠ أصوات مقابل ٥ أن الأمم المتحدة عند مطالبتها بالتعويض عن الضرر الواقع على مستخدمها إنما تقوم بذلك على أساس انتهاك التزام من جانب الدولة (المتسببة فى الضرر) تجاه المنظمة ، وأن هذه القاعدة سوف تجول دوما دون حدوث أى تعارض بين الإجراء الذى تتخذه المنظمة



وحقوق دولة المستخدم ، وأن هذا الإجراء لابد أن يخضع لاعتبارات كل حالة على حدة أو من خلال إتفاقات فردية بين المنظمة وهذه الدول .

٢ - حجية أحكام التعويضات الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة :

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ١٣/٧/ ١٩٥٤)

- وقائع القضية :

أثير التساؤل بشأن تأثير أحكام التعويضات الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم االمتحدة بمناسبة طلب الجمعية العامة لرأى استشارى من محكمة العدل الدولية فى هذا الشأن فى ٩ / ١٢ / ١٩٥٣ وتضمن الآتى :

" بمناسبة الطلب المقدم من الأمين العام فى تقريره والمتضمن اعتماد مبلغ تكميلى (١٧٩,٤٢٠ دولار) لتغطية أحكام التعويضات الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فى إحدى عشر قضية (القضية رقم ٢٦ والقضايا من رقم ٣٧ - ٤٦ على التوالى) فقد قررت الجمعية العامة طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية بشأن الآتى :

١ - مع الأخذ فى الاعتبار أحكام النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة وأى أجهزة أخرى هل للجمعية العامة - استنادا لأى مبرر - الحق فى أن ترفض منح التعويض المقرر من قبل المحكمة الإدارية لصالح أى موظف بالمنظمة أنهى تعاقده دون موافقته ؟



٢- إذا كانت الإجابة على السؤال الأول بالإيجاب ، فما هى القواعد القانونية التى تستطيع الجمعية العامة الاستناد عليها إذا ماقررت ممارسة هذا الحق ؟ " .

- طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية :

فى معرض ردها على هذه الأسئلة أتاحت محكمة العدل الدولية الفرصة للدول الأعضاء بالمنظمة وكذا منظمة العمل الدولية لتقديم المذكرات فى هذا الشأن ، وبالفعل تلقت المحكمة مذكرات مكتوبة من كل من : منظمة العمل الدولية ، فرنسا ، السويد ، هولندا ، اليونان ، بريطانيا ، أيرلندا الشمالية ، الولايات المتحدة الأمريكية ، الفلبين ، المكسيك ، شيلى ، العراق ، الصين ، جواتيمالا ، تركيا ، الإكوادور ، أيضا - كان هناك مرافعات شفهية من جانب كل من الولايات المتحدة الأمريكية ، فرنسا ، اليونان ، بريطانيا ، وهولندا ، وكذا قدم الأمين العام للأمم المتحدة كل المستندات المتعلقة بهذا الشأن للمحكمة ، بالإضافة لمذكرة مكتوبة ومرافعة شفوية (من جانب الأمين العام) [1].

١ - لاحظت المحكمة أن السؤال الموجه إليها محدد للغاية فهو يتعلق بأحكام التعويض الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة طبقا لنظامها الأساسى فقط ، وفى حالة كون المحكمة مشكلة تشكيلا قانونيا ، وكذا حالة إنهاء التعاقد دون موافقة الموظف فقط .أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



- مدى إختصاص المحكمة بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة :

رأت المحكمة أن الإجابة على هذه الأسئلة لاتتعلق بمراجعة الأحكام أو إعادة النظر فى الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، وأن إجابتها سوف تعتمد على النظام الأساسى للمحكمة الإدارية وعلى النظام الأساسى ولوائح الموظفين .

وأجابت المحكمة أنه استقر لديها أن المحكمة الإدارية هى : " محكمة مختصة " بإصدار " أحكام " (١) ، فأحكام المحكمة الإدارية ذات صبغة قضائية ، وقد **أنشئت كجهاز قضائى مستقل يصدر أحكاما نهائية ملـزمة لها حجية الشىء المقضى به وغير قابلة للاستئناف** (٢) ، فالجمعية العامة إتجهت نيـتها ابتداء إلى إنشاء جهاز قضائى مستقل ، وذلك لأن أحكام المحكمة والتى تلغى قرارات الأمين العام – الرئيس الإدارى الأعلى بالمنظمة – تؤكد الصفة القضائية لهذه الأحكام .

ورأت المحكمة أيضا أن الأمين العام وبصفته ممثلا للمنظمة عندما ينهى تعاقد موظف دون موافقته ويؤدى ذلك (أى إنهاء التعاقد) لوجود نزاع بين الموظف من جانب والمنظمة – ممثلة فى أمينها العام – من جانب آخر فأحكام

---

١ – ينص النظام الأساسى للمحكمة أن المحكمة وحدها هى المختصة فى تحديد مدى إختصاصها من عدمه ، وأن أحكامها سوف تكون نهائية وغير قابلة للاستئناف . أنظر الموقـع الرسـمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .

٢ – وللمحكمة فقط – دون غيرها من أجهزة المنظمة – أن تراجع الأحكام الصادرة عنها فى حالة ظهور وقائع جديدة لها تأثير على الموضوع . أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



المحكمة الإدارية تكون ملــزمة للطرفين فى هذا النزاع ، وأن الجمعية العامة للأمم المتحدة بصفتها جهازا تابعا للمنظمة ملــزمة بهذه الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والخاصة بالتعويضات لموظفى المنظمة [١] ، كما أن الجمعية العامة وبالنظر لتكوينها وإختصاصاتها أبعد ماتكون عن القيام بوظيفة قضائية .

لكل ذلك كانت إجابة المحكمة على السؤال الأول **بالنفى**

- **رأى المحكمة :**

- **بالنسبة للسؤال الأول :** رأت المحكمة (بأغلبية تسعة أصوات مقابل ثلاثة) أن الجمعية العامة لا يحق لها – استنادا على أى مبررات أو أسس – أن ترفض منح تعويض قررته المحكمة الإدارية لصالح موظف أنهى تعاقده دون موافقته .

- **بالنسبة للسؤال الثانى :** وبما أن إجابة السؤال الأول كانت **بالنفى** فإنه لم يكن ضروريا للمحكمة أن تبحث فى الإجابة على السؤال الثانى حيث إنه لايظهر أساسا .

---

١ – تنص المادة ٩ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة على أن دفع التعويضات المقررة بموجب أحكام من المحكمة هو التزام يقع على عاتق المنظمة ككل أو على الوكالة المتخصصة المعنيــة بهذه الأحكام . الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



٣ - قضية موظفي منظمة اليونسكو [١] : -

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٣ /١٠/١٩٥٦).

(مراجعة [٢] أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية [٣] ضد منظمة اليونسكو) .

تتلخص ظروف النزاع في أن أربعة موظفين في منظمة اليونسكو وهم السيدين <u>دوبيرج</u> و<u>ليف</u> والسيدتين <u>ويلكوس</u> و<u>بيرنستين</u> وكلهم من رعايا الولايات المتحدة الأمريكية قام المدير العام للمنظمة بإخطارهم بعدم رغبته في

١- د. جمال طه ندا – الموظف الدولي – دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ – ص ٢٨٠ ومابعدها .

٢ - نلاحظ أن المحكمة هنا تؤدى دور محكمة الاستئناف فى القانون الداخلى إذ أن الرأى الاستشارى المطلوب هنا موجه ضد حكم صادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (أول درجة) ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المادة ٦٧ من اللائحة الداخلية للمحكمة الدائمة لعصبة الأمم كانت تنص على أنه : " فى حالة استئناف حكم صادر من محكمة أخرى أمام المحكمة الدائمة تخضع إجراءات هذا الأستئناف لأحكام النظام الأساسى واللائحة الداخلية للمحكمة ، ويعتبر تاريخ إيصال تسليم وثيقة (طلب) الاستئناف لمكتب التسجيل هو تاريخ تقديم الاستئناف (أمام المحكمة) ، ولابد أن يتضمن طلب الاستئناف ملخص لخلفيات الاعتراض على هذا الحكم أمام المحكمة الدائمة ، وترفق صورة من الحكم المستأنف ضده وترفق بوثيقة الاستئناف (طلب الاستئناف) " ، وإن كان الاختلاف بين المحكمتين - محكمة العدل الدولية والمحكمة الدائمة للعدل الدولي - واضح إذ أن الرأى الاستشارى فى جميع الأحوال لن يرقى لمرتبة الحكم الصادر عن المحكمة (كما كان الحال فى المحكمة الدائمة لعصبة الأمم) ، للمزيد راجع موقف القضاء الدولى من القيمة القانونية للفتاوى والسابق تناوله .

٣ - أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/public/english/tribunal ، ويجدر بالذكر أن منظمة اليونسكو قد قبلت إختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الإداري لنظر المنازعات التي تثور بينها وبين الموظفين .



تجديد عقود استخدامهم عند انتهاء أجلها (على الرغم من أنه كان قد أصدر مذكرة إدارية أفصح فيها عن نيّته وعزمه على تجديد عقودهم عند إنتهائها) وقد تقدم الموظفيّن بطعون أمام المجلس الاستئنافي باليونسكو طالبين إلغاء قرار المدير العام ، وبتاريخ ٢ / ١١ / ١٩٥٤ قرر المجلس بالإجماع إلغاء قرار المدير العام والذي بدوره لم يمتثل لهذا القرار (أى قرار المجلس) وقام بإخطار رئيس المجلس الاستئنافي بذلك في ٢٥ /١١/ ١٩٥٤ مما دفع الموظفين إلى التقدم بطعونهم إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية .

بتاريخ ٢٦ / ٤ / ١٩٥٥ أصدرت المحكمة حكمها لصالح الموظفين ضد منظمة اليونسكو حيث أشارت إلى إختصاصها بنظر المسألة ، وأن النزاع يتعلق بتفسير وتطبيق النظام القانوني واللائحة الخاصة لموظفي المنظمة ، وبعدها انتقلت إلى بحث موضوع النزاع حيث إتضح لها أن نص المادة ١٠٤ / د من لائحة موظفي المنظمة يتعرض لمدة العقد فقط ولايحول دون تصدي المحكمة لبحث مدى مشروعية القرار الإيجابي الذي يصدر بخصوص تجديد عقد العمل ، ورأت المحكمة أن قرار المدير العام مشوب بعدم المشروعية ويمثل تعسفا في استعمال الحق المخوّل له.

وقد قام المدير العام لمنظمة اليونسكو بإخطار محكمة العدل الدولية بأن المجلس التنفيذي قد إتخذ قراره في ٢٥ / ١١ / ١٩٥٥ بطلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية نصه كالآتي :

١- هل تملك المحكمة الإدارية بموجب المادة الثانية من نظامها إختصاص النظر في الطلبات المقدمة ضد منظمة اليونسكو من قبل موظفيها ؟



٢- في حالة الإجابة على السؤال السابق بالإيجاب فهل :

أ - تكون المحكمة الإدارية مختصة في بحث ما إذا كانت السلطة المناطة بالمدير العام والخاصة بعدم تجديد العقد المحدد الأجل قد تم ممارستها لصالح المرفق ولمصلحة المنظمة ؟

ب- وهل للمحكمة الإدارية أيضا إختصاص إصدار حكم حول الوضع الذي يجب أن يلزمه المدير العام استنادا إلى الميثاق المنشيء لمنظمة اليونسكو في علاقته – أي المدير العام – مع دولة عضو في المنظمة ، وخاصة فيما يتعلق بتنفيذ السياسة الحكومية لهذه الدولة ؟

٣- ما هي مدى حجية القرارات التي أصدرتها المحكمة الإدارية في الأحكام أرقام ١٧ ، ١٨ ،١٩ ،٢١ (والخاصة بالموظفين الأربعة الطاعنين) ؟

- *رأي محكمة العدل الدولية :* -

بالنسبة للتساؤل الأول : فقد أيدت محكمة العدل الدولية إختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بنظر القضايا الأربعة التي رفعت إليها ضد منظمة اليونسكو وذلك استنادا لحكم المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة .



بالنسبة للتساؤل الثاني : بشقيه الأول والثاني فقد رفضت المحكمة الإجابة على هذا السؤال بشقيه [1] .

بالنسبة للتساؤل الثالث : خلصت المحكمة إلى صحة الأحكام الأربعة التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية .

٤ – قضية السيد محمد فصلة :

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى١٢/٧/١٩٧٣).

(مراجعة الحكم رقم ١٥٨ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة).

– **وقائع القضية** [٢] :

تتلخص وقائع القضية فى أن السيد محمد فصلة كان يعمل موظفا

١ – وننتقد مسلك المحكمة فى هذا الشأن إذ أنه كان من الممكن أن تجيب على الشق الأول من السؤال (فحص الانحراف بالسلطة) ، أما بالنسبة للشق الثانى فنؤيد مسلكها إذ أنه يتعرض لشق سياسى يمس سيادة الدول وكذا علاقة الدول بالمنظمة .

٢- د. أحمد حسن الرشيدى – الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ – ص ١٨٨ ومابعدها .



بالبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة [1] بموجب عقد ينتهى فى ٣١/ ١٢/١٩٦٩ ، وعند انتهاء عقده لم تقم المنظمة بتجديد هذا العقد فقام السيد فصلة بالاستئناف أمام الجهة الإدارية ، وكذا أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

أصدرت المحكمة الإدارية حكمها رقم ١٥٨ فى ٢٨/ ١٩٧٢/٤ ، وفى ١٩٧٢/٥/٢٦ تقدم السيد فصلة للجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وطلب من اللجنة التقدم بطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية.

إستجابت اللجنة لطلب السيد فصلة وتقدمت بطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية فى ٢٠ / ٦ / ١٩٧٢ وذلك طبقا للمادة ١١ من النظام الأساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة [2].

١- United Nations Development Programme (UNDP)

البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة هو أحد برامج الأمم المتحدة المتخصصة التى تعمل على تحسين المستوى المعيشى للشعوب على الصعيد العالمى ، ويعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ميدانيا من خلال شبكة عالمية فى ١٦٦ دولة لتنمية :١ - الحكم الديمقراطي ٢ - التخفيف من حدة الفقر ٣ - الوقاية من الكوارث وإعادة التأهيل ٤ - الطاقة والبيئة . للمزيد أنظر الموقع الرسمى للبرنامج http://www.undp.org .

٢ - وتنص هذه المادة على أنه :

" 1. If . . . the person in respect of whom a judgment has been rendered by the Tribunal . . . objects to the judgment on the ground that the Tribunal . . has failed to exercise jurisdiction vested in it . . . or has committed a fundamental error in procedure which has occasioned a failure of justice . .. the person concerned may . . . make a written application to the Committee established by paragraph 4 of this article asking the Committee to request an advisory opinion of the International Court of Justice on the matter. =



وفى ٢٩ / ٨ / ١٩٧٢ قام الأمين العام بتقديم مستندات للمحكمة بخصوص هذا الشأن ، وحددت المحكمة ميعاد ٢٠ / ٩ / ١٩٧٢ أخر ميعاد

= (حق الموظف فى حالة اعتراضة على حكم المحكمة للإخفاق فى ممارسة الإختصاص أو لخطأ أساسى فى الإجراءات أدى لحجب العدالة أن يطلب من لجنة مراجعة الأحكام طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية)

"2. ... the Committee shall decide whether or not there is a substantial basis for the application. If the Committee decides that such a basis exists, it shall request an advisory opinion of the Court, and the Secretary-General shall arrange to transmit to the Court the views of the person referred to in paragraph 1.

(تنظر اللجنة فى جدّية الأسباب التى تستدعى طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية ، ويتولى الأمين العام الترتيبات اللازمة لتوصيل وجهة نظر الموظف للمحكمة)

"3. .. . the Secretary-General shall either give effect to the opinion of the Court or request the Tribunal to convene specially in order that it shall confirm its original judgment, or give a new judgment, in conformity with the opinion of the Court . . ."

(الأمين العام إما أن ينفذ الرأى الاستشارى للمحكمة أو يطلب من المحكمة الإدارية أن تنعقد لتأكيد حكمها الأول أو تصدر حكم جديد يتفق مع الرأى الاستشارى للمحكمة)

"4. For the purpose of this article, a Committee is established and authorized under paragraph 2 of Article 96 of the Charter to request advisory opinions of the Court. The Committee shall be composed of the Member States the representatives of which have served on the General Committee of the most recent regular session of the General Assembly . . ."

(تتكون اللجنة من جميع الدول الأعضاء فى اللجنة العامة فى آخر دورة للجمعية العامة) .

أنظر الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .



لتلقى مذكرات مكتوبة فى هذا الشأن ، وقد قامت المنظمة بتقديم مذكرة تمثل وجهة نظر الأمين العام والسيد **فصلة** فى هذا الشأن .

منحت المحكمة السيد **فصلة** مهلة حتى ٥ / ١٢ / ١٩٧٢ لتقديم مذكرة من جانبه – ومن خلال الأمين العام للمنظمة – تتضمن رده على المذكرة المقدمه من المنظمة ، وحددت المحكمة ميعاد ٣١ / ١ / ١٩٧٣ كآخر موعد لاستلام المذكرات المكتوبة برد المنظمة على مذكرة السيد **فصلة** (أى رده على مذكرة المنظمة) ، وكذا رد السيد فصلة على مذكرة المنظمة [١].

– طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية :

تقدم الأمين العام فى ٣ / ٧ / ١٩٧٢ بخطاب يتضمن طلب لجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية لرأى استشارى من محكمة العدل الدولية فى مسألتين :

١ – هل المحكمة الإدارية أخفقت فى ممارسة إختصاصها كما جاء بالطلب المقدم للجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية ؟

---

١ – يجدر بالذكر أن المحكمة قررت فى ٢٥ / ١ / ١٩٧٣ الاكتفاء بالمذكرات المكتوبة وبعدم الحاجة للمرافعات الشفهية فى هذه القضية .



٢ - هل المحكمة ارتكبت خطأ أساسيا فى الإجراءات ترتب عليه حجب العدالة كما جاء بالطلب المقدم للجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية ؟

- مدى إختصاص المحكمة بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة :

تصدت المحكمة لإختصاصها بإعطاء رأى استشارى فى هذه المسألة ورأت أن لجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية هى أحد أجهزة الأمم المتحدة والتى يحق لها طلب رأى استشارى من المحكمة [1] ، ورأت المحكمة كذلك أن سلوك اللجنة أثناء قيامها بمراجعة الحكم كان يتفق مع مبادىء العدالة ووفقا للمبادىء العامة التى تحكم سير العملية القضائية ككل ، كذلك رفضت المحكمة الاعتراض القائل بعدم وجود مساواة بين الأطراف (أى بين المنظمة والدول الأعضاء من جهة ، والموظف من جهة أخرى) ، وخلصت المحكمة إلى أنه مامن شك فى إختصاصها بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة كطلب اللجنة .

أيضا - رأت المحكمة أن السؤالين المقدمين للمحكمة قائمان على النقطتين التى أثارهما السيد فصلة فى اعتراضه وهما الإخفاق فى ممارسة الإختصاص والخطأ الأساسى فى الإجراءات والواردين بالمادة ١١ من النظام

١ - وكذا للمحكمة أن تصدر آراء استشارية بناء على طلب هذه اللجنة (طبقا للمادة ٧ ، ٢٢ ، ٩٦ من ميثاق المنظمة وكذا المادة ٦٥ من النظام الأساسى للمحكمة).



الأساسي للمحكمة الإدارية [1].

- **فبالنسبة للسؤال الأول** رفضت محكمة العدل الدولية اعتراضات السيد **فصلة** بشأن الأضرار التى لحقت به وبسمعته وبمستقبله كموظف دولى محترف وتعويض هذه الأضرار (وكذا إعادة تقدير هذا التعويض وتعديل ملفه الشخصى) ، وبأنه قد تم إنهاء عقده لأسباب غير قانونية مما يمثل إساءة لاستخدام السلطة (وانحراف بها) ، فالمحكمة رأت أن السيد **فصلة** لم يطلب من المحكمة الإدارية إلغاء قرار عدم التجديد لمخالفته للقانون أو لعدم صحة دوافعه ومن ثم فإن المحكمة الإدارية لاتكون بذلك قد أخفقت فى ممارسة إختصاصها (حيث إن أخذها بهذه المعايير ليس شرطا من الشروط أو من متطلبات إختصاصها ، كما أن أى من الطرفين لم يطالبها بذلك) .

- **وبالنسبة للسؤال الثانى** رأت المحكمة أن للموظف حق أساسى فى أن يعرض قضيته سواء كتابة أو شفاهة على المحكمة الإدارية ، وأن الخطأ الأساسى فى الإجراءات والذى يؤدى لحجب العدالة فى هذا المجال يعنى انتهاك هذا الحق ، وبما أن اعتراض السيد **فصلة** فى مسألة الخطأ فى الإجراءات كان ينصب فقط على " عدم التسبيب الكافى والمناسب " لحكم المحكمة الإدارية ، وحيث إن المحكمة - وبعد أخذ اعتراض السيد فصلة محل اعتبار - رأت أن حكم المحكمة الإدارية بشكله ومضمونه لم يخل

---

١ - " Failure to exercise jurisdiction and fundamental error in procedure "

. أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



بقاعدة وجوب تسبيب أحكام المحكمة الإدارية أى ذكر الأسباب التى أصدرت المحكمة الإدارية حكمها على أساسها .

لكل ماتقدم انتهت المحكمة إلى أن المحكمة الإدارية لم ترتكب مثل هذا الخطأ الأساسى فى الإجراءات :

ويجدر بالذكر أن محكمة العدل الدولية رفضت الحكم بإلزام السيد فصلة بالمصروفات ، واستندت فى ذلك إلى أنه طالما أن لجنة مراجعة الأحكام رأت أن هناك أسبابا جدّية تستدعى طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية فإنه يصبح من غير المناسب مطالبة الموظف بهذه المصروفات

- رأى المحكمة :

فيما يتعلق بالسؤال الأول : رأت المحكمة (بأغلبية ٩ أصوات مقابل ٤) أن المحكمة الإدارية لم تخفق فى ممارسة إختصاصها كما جاء بالطلب المقدم إلى لجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية .

فيما يتعلق بالسؤال الثانى : رأت المحكمة (بأغلبية ١٠ أصوات مقابل ٣) أن المحكمة الإدارية لم ترتكب خطأ أساسيا فى الإجراءات أدى لحجب العدالة كما جاء بالطلب المقدم إلى لجنة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية .



٥ - قضية السيد مرتشد : -

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٠/٧/ ١٩٨٢) .
(تطبيق لمراجعة الحكم رقم ٢٧٣ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة) .

- **وقائع القضية :**

تتلخص وقائع القضية في أن السيد **مرتشد** كان قد عيّن في منظمة الطيران المدني الدولي عام ١٩٤٩ ثم نقل عام ١٩٥٨ إلي منظمة الأمم المتحدة بمقرها في نيويورك ، وتم نقله بعد ذلك إلي مقر المنظمة في جنيف عام ١٩٦٧ ، واستمر بالعمل بالمنظمة في مقرها بجنيف إلي أن أحيل للمعاش يوم ٣٠ / ٤ /١٩٨٠ لبلوغه سن الستين ، وبذلك يكون السيد **مرتشد** مستحقا لمكافأة " تغيير محل الإقامة الأخير " طبقا للمادة ٤/٩ من النظام الأساسي للموظفين بالمنظمة.

ولكن قبل إحالة السيد **مرتشد** للمعاش بفترة قصيرة أصدرت الجمعية العامة قرارين يتعلقان بهذه المكافأة الأول يتعلق بوجوب تقديم مستندات تثبت تغيير فعلـــي لمحل الإقامة الأخير وفقا لما تقرره لجنة الوظيفة العامة الدولية والتي إستثنت الموظفين المعينين قبل ١/٧/ ١٩٧٩ من شرط تقديم هذه المستندات ، والقرار الثاني يتطلب من كافة الموظفين بعد ١ / ١ / ١٩٨٠ تقديم هذه المستندات للحصول علي المكافأة ، ولذلك رفض السكرتير العام للمنظمة إعطاء هذه المكافأة للسيد **مرتشد** عند إحالته للمعاش مما دفع الأخير إلي اللجوء للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتي قررت أن السكرتير العام



يكون بذلك قد خالف حقا مكتسبا للمدعي علي اعتبار أنه يستفيد من نص القرار الأول باعتباره معينا قبل ١٩٧٩/٧/١ ، كما أن ذلك يخالف نص المادة ١/١٢ من النظام الأساسي للموظفين بالمنظمة والتي تشترط أن يكون تعديل نصوص النظام دون الإخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين ، وقد تدخلت الولايات المتحدة الأمريكية – **لأول مرة** في تاريخ المنظمة ومستندة فى ذلك لنص المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة – بتقديم طلب لإعادة النظر في حكم المحكمة إلي لجنة طلبات إعادة النظر .

ملاحظات حول طلب الرأي الاستشاري : –

١ – أن الطلب قد تم بناء علي طلب الولايات المتحدة (وهي دولة ليست طرفا في النزاع) ، وأن الرأي الاستشاري المطلوب لايمس حقوق أي دولة .

ولكن المحكمة تخطت – وحسنا فعلت – كل هذه العقبات ورأت أن عدم كون حق الدولة محلا للنزاع لايكفي لسلب المحكمة إختصاصها ، ومن ناحية أخري فإن الطلب يتعلق بخطأ في تطبيق قانون أو ميثاق المنظمة وبالتالي يتعلق بمصلحة الدولة التي هي عضو في هذه المنظمة ، وأن الطلب ينسب إلي لجنة إعادة النظر وليس إلي الدولة وتصدت للنظر في الطلب .

٢ – عدم المساواة بين أطراف النزاع أمام المحكمة ، ولكن المحكمة ذهبت إلي أن العبرة بتحقيق المساواة الفعلية وليس بعدم المساواه



الظاهرة فالمحكمة تأكدت من حصول المدعي علي حقه في سماع إدعاءاته وإبداء دفاعه أمام المحكمة بطريقه عادلة .

٣ – أن لجنة طلبات إعادة النظر هي جهاز سياسي يمارس وظيفة شبه قضائية (وهو ماسبق أن انتقدناه) ، ولكن المحكمة – وحسنا فعلت – لم تلتفت كثيرا لذلك ورأت أن ذلك لايحول دون حسن قيام اللجنة بأداء وظيفتها وفقا لمقتضيات العدالة .

وانتهت المحكمة إلي أن المحكمة الإدارية لم ترتكب أي خطأ قانوني ولم تتجاوز حدود إختصاصها بحكمها ضد السكرتير العام لصالح المدعي لإضراره بالحقوق المكتسبة للمدعي ، وذلك وفقا لنص المادة ١/١٢ من النظام الأساسي للموظفين الذي أقرته الجمعية العامة والذي يذهب إلي جواز تعديل هذا النظام الأساسي دون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين .

بعض المشاكل التي أثارتها القضية : –

١ – وجود تعارض بين النصوص التي تحكم الموظفين بالمنظمة (النظام الأساسي ولائحة الموظفين من ناحية وقرارات الجمعية العامة من ناحية أخري) ، وأولي بالمنظمة أن تتدارك ذلك التناقض لكونها تمثل أحد صروح النظام القانوني الدولي.

٢ – فكرة " **الحقوق المكتسبة** " للموظفين لم يتم تحديدها في الميثاق أو في أي وثيقة أخري بالرغم من الاعتراف بها والنص عليها في لائحة الموظفين وبالتالي يجب تحديدها وحمايتها في النظام القانونى الدولي.



٣ - رجعية القرارت الصادرة عن الأمم المتحدة (والمفروض ألا تكون هذه القرارات رجعية إلا في حالة النص علي ذلك صراحة كما هو الحال في القانون الداخلي).

٦- قضية السيد فلاديمير ياكيمتز [١] :

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٧ /٥/١٩٨٧).

(مراجعة الحكم رقم ٣٣٣ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة).

تتلخص وقائع القضية في أن السيد **ياكيمتز** كان ملحقا من قبل الحكومة السوفيتية (والتي كان ينتمي إليها بجنسيته) علي الأمم المتحدة في وظيفة مراجع في قسم الترجمة الروسية وذلك في الفترة من ١٩٦٩ إلى ١٩٧٤، **وفى ٢٠ يوليوعام ١٩٧٧ أرسل المندوب الدائم المساعد للإتحاد السوفيتى خطابا للأمين العام يوصى فيه بتعيين السيد ياكيمتز بالمنظمة ، وفى ٢٨** ديسمبر عام ١٩٧٧ تم إرسال خطاب التعيين للسيد ياكيمتز والذى وافق عليه فى ٢٤ يناير عام ١٩٧٨ **ولم يرد فى خطاب التعيين ما يشير إلى انتدابه من عمله بالوظيفة العامة السوفيتية** ، وفى ٥ أكتوبر عام ١٩٨١ تم ترقية

١- د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ – ص ٢١١ ومابعدها ، وكذا المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثالث والأربعون – ١٩٨٧ – ص ١٩٩ ومابعدها ، وكذلك الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الطاعن وتعيينه مدير برامج وتم تمديد تعاقده لعام آخر ينتهى فى ٢٦ ديسمبر عام ١٩٨٣ بمقتضى خطاب تعيين صدر فى ٨ ديسمبر عام ١٩٨٢ ، **وتضمن هذا الخطاب شرطا خاصا مفاده أن الطاعن منتدب من عمله بالوظيفة العامة السوفيتية والذى قبله الطاعن دون تحفظ أو تعليق .**

ونظرا لأداء السيد ياكيمتز المرضى فقد أرسل له مساعد السكرتير العام خطابا فى ٨ فبراير عام ١٩٨٣ يخطره فيه بالرغبة فى تمديد عقده بعد إنتهائه ويطالبه فيه بتحديد موقفه من هذا التمديد بالقبول أو بالرفض ، وفي٩ /٢ /٨٣ طلب السيد **ياكيمتز** حق اللجوء السياسي للولايات المتحدة ، وفي اليوم التالي أخطر كلا من الحكومة الروسية وكذلك السكرتير العام باستقالته من جميع وظائفه الرسمية السوفيتية ورغبته في استكمال مدة العقد مع المنظمة كمستوطن دائم في الولايات المتحدة .

وفي يوم ٢٨ / ٢ / ١٩٨٣ أخطر مدير شئون الأفراد السيد **ياكيمتز** أن السكرتير العام قد قرر اعتباره في إجازة خاصة مدفوعة الأجر من أول مارس ولحين صدور إشعار آخر ، وأبلغه أن السكرتير العام قرر أنه من مصلحة المنظمة عدم دخوله مقر المنظمة [1] لحين إجراء فحص ودراسة تامة لحالته والتى تتم بواسطة الأمين العام ، وقد قبل السيد **ياكيمتز** هذه

---

١ - " ... In spite thereof Mr. Yakimetz was placed on involuntary and indefinite leave of absence. He was denied access to the premises of the United Nations including his office and the United Nations cafeteria while he was still holding a valid contract of employment."

وهوما نراه تعسف من جانب الأمم المتحدة فى هذا الشأن . الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الإجراءات وإن كان قد أرسل خطابا في ١٧ مارس عام ١٩٨٣ مطالبا إجابته كتابة عن أسباب هذا الإجراء ومدى اعتباره " **من مصلحة المنظمة** " .

وفي ٢٣ / ١١ / ١٩٨٣ تم إخطار السيد **ياكيمتز** بأن المنظمة ليس لديها أي نية في تجديد عقده إلي بعد المدة المقررة (أي ٢٦ / ١٢ / ١٩٨٣) ، وهو ما اعترض عليه الأخير استنادا لحقوقه المكتسبة (واستنادا لقرار الجمعية العامة رقم ١٢٦ / ٣٧ والذي يتعلق بالموظفين الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة المنظمة بطريقة مرضية بحيث يجب أخذ حالتهم فى الاعتبار بطريقة عادلة لأغراض التعيين في وظيفة دائمة) [1].

وفى ١٣ ديسمبر عام ١٩٨٣ وجه السيد **ياكيمتز** خطابا للأمين العام يطالبه بإعادة النظر في قراره بعدم مد عقده بعد انقضائه وهو مارد عليه السكرتير العام بالرفض لاختلاف حالته عن زملاؤه الذين وجدوا في مثل ظروفه .

وفي يوم ٦ / ١ / ١٩٨٤ لجأ السيد **ياكيمتز** إلي المحكمة الإدارية للأمم المتحدة لنظر قضيته والتي أصدرت فيها قرارها رقم ٣٣٣ وقد ذكرت

١- " ...The Court interprets .... that it was for the Secretary-General to decide what process constituted "reasonable consideration"

ولقد رأت المحكمة ان ذلك يرجع للأمين العام للمنظمة وحده ليقرر مايراه مناسبا لتحقيق ذلك.
الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



المحكمة أهم حجج المدعي كما يلي :

١- أن المدعي لم يكن موظفا ملحقا بالأمم المتحدة بالمعنى القانوني للكلمة .

٢ - بعد ١٠ / ٢ / ٨٣ لا يجوز للمدعي عليه (السكرتير العام) طلب أو تلقي أي تعليمات بخصوص المدعي من أي جهة خارج المنظمة .

٣ - بعد ٢٦ /١٢/ ٨٣ لا يوجد أي عائق قانوني لتجديد عقد المدّعي من جانب الأمم المتحدة .

٤- أن المدعي كان على حق فى رغبته فى الاحتفاظ بوظيفته لدى الأمم المتحدة وفي أن تؤخذ حالته فى الإعتبار بطريقة عادلة عند تجديد عقده لدى المنظمة ، وأن هذا الحق قد تم إنكاره .

وقد لخصت المحكمة الحجج الرئيسية للمدعى عليه (السكرتير العام) على النحو التالي :-

١-أن المدعي لم يكن على حق في توقع تجديد عقده المحدد المدة عند انقضائه لأن العقود محددة المدة لا تسمح لصاحبها بتوقع أي شيء ، ولم توجد أي ظروف خارج العقد تعطي المدعي أي أمل أو توقع قانوني بتجديد عقده (ذلك أنه باستقالته من الوظيفة العامة في بلده أثناء خدمته بالمنظمة لايكون قد خلق وضعا جديدا تجاه المنظمة يبيح له تجديد عقده).



٢- كذلك فإن أداءه المرضي طوال مدة خدمته لايجبر السكرتير العام على تجديد عقده خاصة وأن قرار عدم التجديد يدخل فى إختصاصه المطلق والتقديرى طبقا لميثاق الأمم المتحدة ونظام الموظفين .

٣ - أن السكرتير العام عند إصداره قراره بعدم التجديد قد أخذ في اعتباره كافة ظروف القضية وأن هذا القرار أملته مصلحة المنظمة .

ولقد انتهت المحكمة إلى أن ماورد من حجج للطرفين يقود إلى التقرير بأن الأسئلة القانونية التى يثيرها الطعن هى :

١ - هل يسمح عمل الطاعن فى الأمم المتحدة لفترات مختلفة بأن يطالب بتجديد تعاقده مع المنظمة ؟

٢ - هل يتم تطبيق ما ورد فى قرار الجمعية العامة رقم ١٢٦ / ٣٧ على الطعن وإلى أى مدى ؟

وفى معرض إجابتها عن الأسئلة قـررت المحكمة أنه :

بالنسبة للسؤال الأول :

فإن الطاعن أثناء مدة خدمته بالأمم المتحدة كان منتدبا من قبل حكومته ، وأن إدعاء الطاعن بأنه بعد العاشر من فبراير عام ١٩٨٣ واستقالته من وظيفته بالإتحاد السوفيتى قد خلق وضعا جديدا لايعد الإتحاد السوفيتى طرفا فيه لم يلق قبولا من المحكمة ، وعلى ذلك وبالنظر إلى أن مدة التعاقد والتى كانت محدودة فإن ذلك لايمنحه الحق فى تجديد تعاقده عند انتهاء مدته (ولقد



أكدت المحكمة أيضا على أنه إن كان التعاقد قد تم بعيدا عن نظام الانتداب لكان للطاعن الحق فى تجديد تعاقده) .

وبالنسبة للتساؤل الثانى :

فقد قررت المحكمة أن السكرتير العام قد قام بمباشرة سلطته التقديرية بشأن تمديد تعاقد الطاعن ، واستبعدت المحكمة أن يكون الأمين العام قد تلقى تعليمات من دولة ما أو أنه قد باشر سلطته بقصد تحقيق رغبات إحدى الدول (وإن كانت المحكمة قد استنكرت موقف الأمين العام والذى لم يحدد صراحة وبطريقة قاطعة إلى أنه قد تناول حالة الطاعن بالفحص والدراسة بقصد تعيينه فى وظيفة دائمة طبقا للقرار رقم ١٢٦ / ٣٧ ، ولكنها رأت أن هذا الإغفال من جانب الأمين العام لم يترتب عليه أية أضرار فى مواجهة الطاعن) .

وقد انتهت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى رفض طلبات المدعي [١] وإن كانت قد لاحظت أن المدعي عليه كان عليه إخطار المدعي بعدم رغبته في تجديد عقده قبلها بفترة كافية .

وفي ٢١/ ٦/٨٤ تقدم المدعي بطلب إلى لجنة طلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية يرجوها فيه أن تطلب رأيا استشاريا من محكمة العدل

---

١ – الجدير بالذكر أن نائب رئيس المحكمة قد أشار فى رأيه المخالف إلى أن قرار الأمين العام قد شابه عيوب أساسية لانطوائه على خطأ فى القانون والوقائع مما يستلزم بطلانه ، وأنه كان لزاما على المحكمة قبول إدعاء الطاعن لأن الإدارة قد تجاهلت دراسة حالته بقصد تعيينه فى وظيفة أخرى دائمة. أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



الدولية استنادا إلى الأسباب الأربعة التي تنص عليها المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (تجاوز الإختصاص ، عدم ممارسة الولاية بعدم رد المحكمة وتنفيذها لإدعائه ، ارتكاب خطأ جوهري في الإجراءات ، وجود خطأ في القانون يتعلق بنصوص ميثاق الأمم المتحدة).

وقد انتهت لجنة طلبات إعادة النظر إلى عدم توافر أسباب جديّة لإعادة النظر في الحكم إلا بالنسبة لسببين فقط من الأسباب الأربعة طلبت بصددهما من محكمة العدل الدولية رأيا استشاريا ، وقام الأمين العام بتوجيه خطاب لمحكمة العدل الدولية فى ٢٨ من أغسطس ١٩٨٤ مشيرا إلى ماانتهت إليه لجنة المراجعة من طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية للإجابة على السؤالين الآتيين :

١- في حكمها رقم ٣٣٣ هل قصرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في ممارسة ولايتها بعدم الإجابة على السؤال الخاص بمعرفة ماإذا كان يوجد عائق قانوني يعترض تجديد عقد المدعي لدى منظمة الأمم المتحدة بعد انتهاء مدة العقد في ١٢/٢٦ / ٨٣ ؟

٢-وفي نفس الحكم ٣٣٣ هل ارتكبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة خطأ في القانون بخصوص نصوص ميثاق الأمم المتحدة ؟



وقام السكرتير العام بتقديم الملفات والوثائق التى تساعد المحكمة على أداء مهمتها ، وقامت المحكمة بدورها بإخطار الدول التى يحق لها الإدعاء أمام المحكمة بمضمون خطاب الأمين العام [1].

وفى ١٣ سبتمبر عام ١٩٨٤ أخطر رئيس المحكمة المنظمة والدول الأعضاء بأن المحكمة مستعدة لتلقى المذكرات خلال مدة محددة ، ولقد تقدمت عدة دول بهذه المذكرات بالإضافة لقيام السكرتير العام بتقديم مذكرات للسيد **فلاديمير ياكيمتز .**

رأي محكمة العدل الدولية :

بالنسبة للسؤال الأول : -

أثار المدعي منذ البداية تساؤلا عما إذا كان يوجد عقبة قانونية تقف في سبيل إعادة تعيينه أو تجديد عقده ، وقد رد على ذلك السكرتير العام بقوله أنه وحده الذي يملك السلطة التقديرية بخصوص إعادة تعيين أو تجديد عقد المدعي وأنه لا توجد أية عقبة قانونية تعترض ذلك وإنما هو إتخذ قراره في هذا الشأن بعد أن أخذ في اعتباره ظروف القضية كلها .

---

[1]- وذلك طبقا للمادة ٦٦/ ١ والمادة ٦٥/ ٢ من نظام محكمة العدل الدولية والمادة ١٠٤ من لائحتها الداخلية .



وردا على قول المدعي أنه كان يجب أخذ حالته في الاعتبار بطريقة عادلة عند إتخاذ القرار بعدم تجديد عقده (وفقا للقرار ٣٧ / ١٢٦ الصادر عن الجمعية العامة) قررت المحكمة أن هذا القرار وحده لايحكم المسألة فقط وإنما يجب تفسيره في ضوء النصوص اللائحية السارية .

وبخصوص ما إدعاه السيد **ياكيمتز** من أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قد تقاعست عن ممارسة ولايتها أو قصرت في ذلك انتهت المحكمة إلى أن العبرة في تحديد ماإذا كان هناك عدم ممارسة للولاية أو تقصير في ممارستها ليست بالشكل (التعرض المباشر والصريح للمسألة) وإنما بالمضمون (تفسير وبحث مضمون وموضوع الحكم ذاته أي حتى ولو بطريقة غير مباشرة) وأن وجود خلاف بين قضاة المحكمة بخصوص هذه المسألة يعني أنها كانت قيد نظر وبحث المحكمة وقضاتها وبالتالي ليس هناك أي تقاعس عن ممارسة الولاية أو الإختصاص .

وبالنسبة للسؤال الثاني :

رأت المحكمة أنه وإن كان المدعى قد استند إلى العديد من نصوص ميثاق الأمم المتحدة لإثبات الخطأ في القانون الذي وقع فيه الحكم المطعون فيه ومنها:

١- نص المادة ١/٢ من الميثاق والتي تقرر (تقوم الهيئة على مبدأ المساواة في السيادة بين جميع أعضائها وكذا المادة ٢/١٠٠ والتي تنص على أن " يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسئوليات الأمين العام والموظفين وبأن لايسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسئولياتهم " ، وقد ردت المحكمة على ذلك بأنها لم تلاحظ وجود أي ضغوط من أي نوع من أي دولة على



السكرتير العام لإتخاذ قراره وإعطاء أولوية لمصلحتها على مصلحة المنظمة .

٢- نص المادة ٨ من الميثاق والذي يقرر " لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية " وقد لاحظت المحكمة أن النص المذكور يفسّر عموما بكونه يمنع أي تمييز استنادا إلى الجنس وهي مسألة لا علاقة لها بالقضية الحالية .

٣- نص المادة ١/١٠٠ والتي تنص على أنه : " ليس للأمين العام ولاالموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجبهم تعليمات من أي حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم وصفتهم كموظفين دوليين مسئولين أمام الهيئة وحدها " ، واستند المدعي إلى هذا النص للقول بأن الدولة التي كان ينتمي إليها بجنسيته كانت تبحث إحلال شخص آخر محله مما أدى لصدور القرار بعدم التجديد له ، وقد وجدت محكمة العدل الدولية أن المحكمة الإدارية قد تعرضت لهذه المسألة وأنها تعتقد أن هذه الحجة غير صحيحة لأن حالته قد أخذت في الاعتبار بطريقة عادلة فضلا عن أن السكرتير العام للأمم المتحدة لم يعتبر الإلحاق عقبة قانونية في سبيل إعادة تعيينه ، كذلك رأت المحكمة أنه ليس لها أن تعقب على شرعية تصرفات إحدى الدول الأعضاء بالمنظمة وبالتالي لا يكون هناك أي مخالفة لنص المادة ١٠٠ / ١ من الميثاق .

٤- نص المادة ١/١٠١ والتي تقرر " يعين الأمين العام موظفي الأمانة العامة طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة " ، وقد وجدت المحكمة



أن السكرتير العام لم يخالف هذه اللوائح والقواعد التي قررتها الجمعية العامة بل إن الأمين العام نفسه قد قرر صراحة أن قراره تم إتخاذه وفقا للميثاق ووفقا للنظام الأساسي للموظفين بعد بحث ظروف القضية كلها .

٥- نص المادة ١٠١/ ٣ والتي تقرر أنه " ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ، كما أنه من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر مايستطاع من معايير التوزيع الجغرافي" ، وقد استند المدّعي إلى هذا النص للقول بأن قرار السكرتير العام قد جعل الأولوية لاعتبارات أخرى غير الكفاءة والنزاهة وردت المحكمة على ذلك بأن السكرتير العام نفسه أكد أن القرار الصادر في حق المدعي قد تم إصداره بعد أن أخذ في الاعتبار كل ظروف القضية بما في ذلك حالة خدمة المدعي وتقارير رؤسائه وطلباته المقدمة من محاميه ، وأنه قد روعيت فيه مصلحة المنظمة التي هي فوق كل اعتبار.

ولكل ذلك كانت إجابة المحكمة على هذا السؤال **بالنفي**

٧ – قضية الخلاف بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية :

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ٢٦ /٤ / ١٩٨٨) (مدى إلزامية اللجوء للتحكيم فى الخلاف الذى ينشأ بين الأمم المتحدة ودولة المقر طبقا لإتفاقية المقر [١] المبرمة بين الولايات المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة فى ٢٦ / ٦ / ١٩٤٧) .

١ – وهى إتفاقيات تبرم بين المنظمة الدولية والدولة التى تستضيفها على أراضيها وتنظم العلاقة القانونية بين الطرفين فى مختلف المجالات ، ولايفوتنا أن نشير فى هذا المجال إلى عبارات وردت فى قضية نقل مقر منظمة الصحة العالمية من الإسكندرية بمصر إلى عمان بالأردن وهى :

" .... Mutual obligations of co-operation and good faith ...."

" ... Their mutual obligations under those legal principles and rules place a duty both upon the Organization and upon Egypt to consult together in good faith as to the question under what conditions and in accordance with what modalities a transfer of the Regional Office from Egypt may be effected ... "

" .... In the event of its being finally decided that the Regional Office shall be transferred from Egypt, their mutual obligations of co-operation place a duty upon the Organization and Egypt to consult together and to negotiate regarding the various arrangements needed to effect the transfer ... "

" ... Their mutual obligations under those legal principles and rules place a duty upon the party which wishes to effect the transfer to give a reasonable period of notice to the other party for the termination of the existing situation ... ".



- وقائع القضية :

تتلخص وقائع القضية فى أنه فى ٢٢ ديسمبر ١٩٨٧ أقرّ الكونجرس الأمريكي قانون مكافحة الإرهاب (والذى يبدأ فى السريان بعد ٩٠ يوم من هذا التاريخ أى فى ٢١ مارس ١٩٨٨) والذى كان موجها بصفة أساسية ضد منظمة التحرير الفليسطينية [١] والتى أصبح وجود مكتب لها لدى الأمم المتحدة [٢] بنيويورك على أرض الولايات المتحدة – وطبقا لهذا القانون – أمرا غير قانونى ، وذلك بالمخالفة لإتفاقية المقر الموقعة بين الأمم المتحدة

١ – منظمة التحرير الفلسطينية Palestinian Liberation Organization (PLO)

كان للفلسطينيين ممثلين في جامعة الدول العربية منذ تأسيسها عام ١٩٤٥ بالرغم من وقوعها تحت الانتداب البريطاني ثم الإحتلال الإسرائيلى عقب نكبة عام ١٩٤٨، وفي مؤتمر القمة العربي الأول الذي انعقد في القاهرة بتاريخ ١٣/١/١٩٦٤ استجابة لدعوة الرئيس **جمال عبد الناصر** لمواجهة عزم "إسرائيل" تحويل نهر الأردن تم إصدار قرار بإنشاء منظمة التحرير الفلسطينية لتعبر عن إرادة شعب فلسطين ولتكون هناك هيئة تطالب بحقوقه وتقرير مصيره وتحرير وطنه ، و كلف المؤتمر السيد " **أحمد الشقيري**" ممثل فلسطين في جامعة الدول العربية الإتصال بأبناء فلسطين لهذه الغاية وإبلاغ مؤتمر القمة بالنتيجة ، وقام السيد " **أحمد الشقيري**" بجولة زار خلالها الدول العربية وإتصل بأبناء فلسطين فيها ، وأثناء جولته تم وضع مشروعا الميثاق والنظام الأساسى لمنظمة التحرير الفلسطينية ، وأعلن فى المؤتمر العربي الفلسطيني الأول المنعقد بمدينة القدس في ٢٨ مايو ١٩٦٤ قيام المنظمة . الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية http://www.arableagueonline.org . والموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا http://www.Britannica.com ، والموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا http://www.wikipedia.org ، وكذلك الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة http://www.Marefa.org (بواسطة الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل http ://www.goole.com.eg).

٢ – وكان ذلك بعد أن منحت الجمعية العامة منظمة التحرير الفلسطينية الحق فى حضور جلسات الجمعية العامة بصفة مراقب فى ٢٢ / ١١ / ١٩٧٤ .



والولايات المتحدة الأمريكية فى ٢٦ يونيو١٩٤٧ والتى تنص فى أقسامها من ١١ – ١٣ على السماح للأشخاص التابعين لمقر المنظمة بالدخول والبقاء بالولايات المتحدة لأداء مهامهم بالمنظمة .

وقد رأى الأمين العام أن وجود هذا المكتب لدى الأمم المتحدة يدخل فى نطاق إتفاقية المقر المبرمة بين المنظمة الدولية والولايات المتحدة ، وقام الأمين العام بتقديم تقارير للجمعية العامة بشأن المباحثات التى تمت بينه وبين الإدارة الأمريكية فى هذا الشأن للحيلولة دون غلق مكتب منظمة التحرير الفلسطينية بالمنظمة حيث طالب بتفعيل القسم ٢١ من الإتفاقية بشأن التحكيم وبترشيح محكـّم (أخطر الممثل القانونى للأمم المتحدة المستشار القانوني لحكومة الولايات المتحدة الأمريكية فى ١١ فبراير ١٩٨٨ بترشيح هذا المحكـّم) وطلب من الولايات المتحدة بصفتها الدولة المضيفة - ونظرا لقيود الوقت - بترشيح محكـّم هى الأخرى (ولم تتلق الأمم المتحدة ردا فى هذا الشأن) [١].

بعد تقدم الجمعية العامة بطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية فى ٢ مارس ١٩٨٨ رأت المحكمة فى ٩ مارس ١٩٨٨ أنه من الأفضل سرعة الإجابة على التساؤل الوارد بطلب الرأى الاستشارى المقدم للمحكمة من الجمعية العامة وحددت ميعاد ٢٥ من مارس لكى تتقدم كل من الأمم المتحدة

---

١ - وقد أيدت الجمعية العامة موقف الأمين العام للأمم المتحدة والذى رأى بأن هذا الوضع يمثل " **خلافا** " بين المنظمة الدولية ودولة المقر طبقا لما جاء بإتفاقية المقر وأن هذا الخلاف يتعلق بتطبيق إتفاقية المقر المبرمة بينهما فى ٢٦ / ٨ / ١٩٤٧ ، ومطالبته بتفعيل القسم ٢١ من الإتفاقية بشأن التحكيم وبترشيح محكـّم ، وطلبه من الولايات المتحدة بترشيح محكـّم هى الأخرى .



والولايات المتحدة الأمريكية بمذكرات مكتوبة وكذا أى دولة عضو بميثاق الأمم المتحدة ترغب فى التقدم بمذكرة فى هذا الشأن ، وقد تلقت المحكمة مذكرات فى الميعاد المذكور من كل من الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية والجمهورية الألمانية الديمقراطية وكذا الجمهورية العربية السورية فى هذا الشأن .

وفى جلسات علنية فى ١١ و١٢ أبريل ١٩٨٨ عقدت بهدف سماع أى تعقيبات من أى من الدول – التى تقدمت بالمذكرات – على المذكرات المقدمة من الدول الأخرى استمعت المحكمة لتعقيبات الممثل القانونى للأمم المتحدة وإجاباته لأسئلة بعض أعضائها ولم تبد أى دولة رغبتها فى التعقيب على أى من المذكرات المقدمة من الدول الأخرى ، وتلقت المحكمة الوثائق المقدمة من الأمين العام للمنظمة بشأن المادة ٦٥ الفقرة الثانية (من الميثاق) .

ولم تغفل المحكمة كذلك الأحداث اللاحقة لطلب الرأى الاستشارى حيث قام المندوب الدائم للولايات المتحدة بالأمم المتحدة فى ١١ مارس ١٩٨٨ بإخطار الأمين العام بأن المدعى العام قرر بأن تطبيق قانون مكافحة الإرهاب يتطلب إغلاق مكتب منظمة التحرير الفلسطينية (ولكنه يمكن الحيلولة دون ذلك بإتخاذ المنظمة الدولية لإجراءات قانونية تؤكد إقرارها والتزامها بهذا القانون) ، وأن إحالة الأمر للتحكيم لن يكون مناسبا .

وفى ١١ مارس أيضا حـذر المدعى العام المراقب الدائم لمنظمة التحرير الفلسطينية بأنه بحلول تاريخ ٢١ مارس ١٩٨٨ سيكون وجوده على الأراضى الأمريكية غير قانونى ، وحيث أن مكتب منظمة التحرير الفلسطينية لم يتخذ



أى خطوات لإظهار إذعانه لهذا القانون قام المدعى العام بمقاضاة المكتب أمام محكمة جنوب نيويورك .

- طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية :

تقدمت الجمعية العامة بطلب رأى استشارى فى هذه المسألة من محكمة العدل الدولية طبقا لقرارها رقم ٢٢٩/٤٢ ب [١] فى ٢ مارس ١٩٨٨ والذى ينص على الآتى : " طبقا للوقائع الواردة بتقارير الأمين العام للمنظمة هل الولايات المتحدة ملـتزمة كطرف فى إتفاقية المقر الموقـعة بين المنظمة وحكومة الولايات المتحدة الأمريكية باللجوء للتحكيم طبقا للقسم ٢١ من هذه الإتفاقية ؟ "

- مدى إختصاص محكمة العدل الدولية بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة :

رأت المحكمة أن دورها ينحصر فى الإجابة على السؤال الموجه إليها فقط دون الخوض فى مدى تعارض معايير الولايات المتحدة بالنسبة لمنظمة

---

١ – نص القرار في الفقرة " أ " على إعادة تأكيد حق مكتب منظمة التحرير الفلسطينية فـي ممارسة عمله والتمتع بجميع الحصانات والامتيازات حتى يتمكن من أداء دوره كمراقب بالأمم المتحدة ، وأن تطبيق قانون مكافحة الإرهاب والسعى لغلق مكتب المنظمة – رغم إعادة التأكيد – يعتبر خرقا لإتفاقية المقر وللالتزامات القانونية الدولية الواقعة على عاتق الولايات المتحدة الأمريكية بوصفها طرفا في هذه الإتفاقية ، ومما هو جدير بالذكر أن الولايات المتحدة الامريكية لم تصوّت على هذا القرار بفقرتيه ، وإن كان مندوبها فى الأمم المتحدة قد قرر بأن حكومته لم تتخذ بعد قرار نهائى فى هذا الشأن وبأنها تسعى لإيجاد حل يتفق مع ميثاق الأمم المتحدة وإتفاقية المقر وكذا القوانين الأمريكية .



التحرير الفلسطينية مع إتفاقية المقر ، وللإجابة على التساؤل الخاص فى طلب الرأى الاستشارى رأت المحكمة أنه من الأجدى أولا البحث عما إذا كان هناك خلاف قد نشأ بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة طبقا للقسم ٢١ من الميثاق والذى ينص فى الفقرة الأولى على أن :

" أى خلاف ينشأ بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة يتعلق بتفسير أو تطبيق هذه الإتفاقية أو لأى إتفاق مكمّــل لها ولم يتم حله بالمفاوضات أو بأى وسيلة أخرى يتم اللجوء لمحكمة مكونة من ثلاثة محكمين أحدهم مرشح من قبل الأمين العام والثانى مرشح من قبل الولايات المتحدة والثالث يتم ترشيحه بالإتفاق بينهما أو من قبل رئيس محكمة العدل الدولية فى حالة عدم إتفاقهما على مرشح " .

ولقد سعت المحكمة لاستجلاء ماإذا كان قد تم السعى لحل الخلاف بالمفاوضات أو بأى وسيلة أخرى ، وتأكدت المحكمة من أن المفاوضات قد بدأت فى ٧ يناير ١٩٨٨ واستمرت حتى ١٠ فبراير ١٩٨٨ (وإن كان سلوك الولايات المتحدة ظهر أنها دخلت فى هذه المفاوضات خارج إطار تسوية الخلاف المنصوص عليه فى القسم ٢١ فعرض الأمر على المحاكم الداخلية ليس " وسيلة أخرى " لحل الخلاف فكأن الولايات المتحدة كان كل مايشغلها هو تطبيق قانون مكافحة الإرهاب وليس إتفاقية المقر) ، ومن خلال تسلسل الأحداث ومن خلال تقارير الأمين العام وكذا الجمعية العامة ، ومن خلال سلوك كل من الأمم المتحدة والولايات المتحدة استقر لدى المحكمة أن



" **خلافا** " بالمعنى المقصود بالقسم ٢١ قد نشأ بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة [١].

- رأى المحكمة :

رأت المحكمة فى رأيها الاستشارى - وبإجماع أعضائها - أن الولايات المتحدة بوصفها دولة المقر وباعتبارها طرفا فى إتفاقية المقر والموقعة فى ٢٦ يونيو١٩٤٧ بين الولايات المتحدة والأمم المتحدة **ملـزمة** طبقا للقسم ٢١ من هذه الإتفاقية **باللجوء للتحكيم** لتسوية الخلاف الذى ينشأ بينها وبين منظمة الأمم المتحدة [٢] .

---

١ - ولم تلق المحكمة بالا - وحسنا فعلت - لحجج الولايات المتحدة بأنه لايوجد خلاف بالمعنى المقصود بالقسم ٢١ وأنه من غير المناسب ومن السابق لأوانه اللجـوء للتحكـيم حيـث إن القضية منظورة فى القضاء الداخلى ، فالمحكمة تمسكت بنص القسم ٢١ ولم تسمح لأى حجج أو لأى إجراء بتعطيل الالتزامات الواردة فى هذا النص فهذا النص كان محددا بشأن التحكـيم ولم يتضمن عرض الأمر على المحاكم الداخلية أو انتظار قرار منها ، ولقـد رأى القاضـى **Schwebel** فى رأيه المستقل أن أى دولة لايجوز لها التعلل بعدم وجود خـلاف أو بعـدم جدوى التحكيم أو بسن تشريع داخلى للتملص من إلتزاماتها القانونية الدولية ، ونرى أن هـذه سفسطة وليست حججا من قبل الولايات المتحدة فمن البديهى - وحتـى إذا ماسـايرنا هـذه الحجج - أن القانون الدولى يعلو على القانون الداخلى فأين أساطين القانون فى هذه الدولة من هذه القاعدة ولاعزاء للقانون الدولى ولفقهاؤه . أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العـدل الدوليـة http://www.icj-cij.org .

٢ - " ... that the United States of America, as a party to the Agreement between the United Nations and the United States of America regarding the Headquarters of the United Nations of 26 June 1947, is in accordance with section 21 of that Agreement, to under an obligation, enter into arbitration for the settlement of the dispute between itself and=



٨ - قضية الموظف الرومانى (السيد ديميترى مازيلو) .

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى ١٥ / ١٢ / ١٩٨٩).

(مدى إنطباق المادة ٥ فقرة ٢٢ من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة).

- وقائع القضية :

تتلخص وقائع القضية فى أن السيد **ديميترى مازيلو** الرومانى الجنسية والمرشح من قبل الحكومة الرومانية قد أختير فى ١٣ مارس ١٩٨٤ وعين كمقرّر خاص لمفوضية مكافحة التمييز وحماية الأقليات (جهاز تابع لمفوضية حقوق الإنسان أنشىء عام ١٩٤٧) لمدة ثلاث سنوات على أن ينتهى عقده فى ٣١ ديسمبر ١٩٨٦ .

= the United Nations ... "

الرأى الاستشارى للمحكمة فى ٢٦ أبريل ١٩٨٨ (تطبيق الإتفاقية بشأن التحكيم فى حالة الخلاف بين الولايات المتحدة والمنظمة) ، كذلك رأت المحكمة أن الأمـر يتعلـق بقاعـدة للقانون الدولى وهى بذلك - وكما أسلفنا - تعلو على قاعـدة القـانون الـداخلى أو المحلـى (الأمريكى) . أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



وفى الدورة الثامنة والثلاثين للمفوضية طلب من السيد ديميترى فى ٢٩ أغسطس ١٩٨٥ إعداد تقرير بشأن " حقوق الإنسان والشباب " لبحث الجهود المبذولة فى مجال تطبيق حقوق الإنسان [١] ومدى تمتع الشباب بهذه الحقوق ولاسيما حق الحياه وحق التعليم وحق العمل ، وطلبت المفوضية من الأمين العام للأمم المتحدة تقديم كل الدعم للموظف المذكور لإنجاز مهمته .

وفى الدورة التاسعة والثلاثين والتى انعقدت فى ١٠ أغسطس ١٩٨٧ والتى كان من المفترض أن يقدم السيد ديميترى التقرير فيها - والتى تأجل انعقادها من ١٩٨٦ إلى ١٩٨٧ وتم تمديد جميع عقود الموظفين إلى عام إضافى تبعا لذلك - لم يحضر السيد ديميترى بشخصه ولم تتلق المفوضية أى تقارير منه .

وفى ١٢ أغسطس ١٩٨٧ تلقى مكتب الأمم المتحدة فى جنيف خطابا من المندوب الدائم لرومانيا يتضمن أن السيد ديميترى يعانى من أزمة قلبية وأنه مازال قيد العلاج فى المستشفى ، وطبقا لمذكرة مقدمة من الأمين العام أفاد فيها أنه تلقى تلغرافا بجنيف فى ١٨ أغسطس ١٩٨٧ موقـّع من السيد

١- لايفوتنا فى هذا المقام أن نذكر أنه لايوجد إتفاق عام فى جميع الدول وحتى المنظمات الدولية على ماهية معايير حقوق الإنسان التى يجب احترامها والتى أقحمت فى كل مناسبة وأصبح يشار إليها فى كثير من قرارات المنظمات الدولية والوثائق والتقارير التى تصدر عنها مما يجعل بعض الدول فى موضع مساءلة نتيجة عدم احترام قيم ومفاهيم مقبولة على مستويات إقليمية وغير مقبولة فى إطار ثقافات وحضارات لاتنتمى إليها هذه الدولة فقد أضحت بمثابة مسمار جحا - أو كلمة الحق التى يراد بها باطل - الذى تستطيع دول كبرى مغرضة استخدامه لممارسة ضغوط على كثير من الدول . مقال بعنوان (الآثار القانونية لتحول الأمم المتحدة من " عمليات حفظ السلام " إلى " عمليات السلام " فى ظل ميثاق الأمم المتحدة) - المجلة المصرية للقانون الدولى - المجلد السابع والخمسون - ٢٠٠١ - ص ٣٢٠ ومابعدها .



ديميترى يخبره فيه بعدم قدرته على حضور هذه الدورة نظرا لمرضه القلبى ، وعليه قامت المفوضية بتأجيل مناقشة التقرير المذكور إلى الدورة الأربعين فى ١٩٨٨ بصرف النظر عن أن عقد السيد **ديميترى** ينتهى فى ٣١ ديسمبر ١٩٨٧.

عقب انتهاء الدورة التاسعة والثلاثين للمفوضية ، حاول مركز حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة فى جنيف الإتصال بالسيد **مازيلو** بشتى الطرق لمساعدته على الانتهاء من التقرير بما فى ذلك ترتيب زيارات له لجنيف ، وفى ديسمبر ١٩٨٧ أخبر السيد **مازيلو** نائب السكرتير العام للأمم المتحدة لحقوق الإنسان أنه لم يتلق أى إتصال من أى نوع من مركز حقوق الإنسان ، وفى يناير ١٩٨٨ أخطر السيد **مازيلو** نائب السكرتير العام لحقوق الإنسان أنه دخل المستشفى مرتين فى عام ١٩٨٧ وأنه أجبر على التقاعد اعتبارا من الأول من ديسمبر ١٩٨٧ من كافة وظائفه الحكومية وأنه حاول السفر إلى جنيف لإجراء مشاورات فى هذا الشأن ولكن السلطات الرومانية رفضت منحه تصريح بالسفر ، وفى أبريل ومايو من عام ١٩٨٨ قام السيد **مازيلو** بإرسال عدة خطابات شرح فيها وضعه بالتفصيل واشتكى أنه رفض الخضوع لتعليمات أعطيت له فى ٢٢ فبراير ١٩٨٨ من لجنة خاصة تابعة لوزارة الخارجية الرومانية بالاعتذار عن إرسال تقريره للمفوضية وقرر بأن ضغوطا قوية مورست عليه وعلى أسرته للامتثال لهذه التعليمات .

وفى ٣١ ديسمبر ١٩٨٧ انتهت جميع عقود أعضاء المفوضية – بما فيهم عقد السيد **مازيلو** بالطبع – وفى ٢٩ فبراير ١٩٨٨ انتخبت المفوضية أعضاء جددا من بين المرشحين الحكوميين ومن بينهم السيد **إيون دياكومو** الرومانى الجنسية.



وفى المؤتمر الأربعين والذى كان من المفترض أن يناقش به تقرير السيد **مازيلو** لم يظهر السيد **مازيلو** ، وأرسلت له دعوة خاصة للتوجه لجنيف لتقديم تقريره ولكن البرقيات لم تصل إليه وعجز مركز المعلومات التابع للأمم المتحدة فى بوخارست عن تحديد مكانه .

وفى ١٥ أغسطس ١٩٨٨ ، أصدرت المفوضية قرار برقم ١٠٢/١٩٨٨ طلبت فيه من السكرتير العام للأمم المتحدة تحقيق إتصال مع الحكومة الرومانية وطلب مساعدة الحكومة الرومانية فى تحديد مكانه وإيضاح حاجة المفوضية لتحقيق إتصال مع مقررها الخاص السيد **مازيلو** عن طريق أحد أعضائها لمساعدته فى تكملة تقريره بشأن الشباب وحقوق الإنسان إن رغب هو فى ذلك.

وفى ١٧ أغسطس ١٩٨٨ أخطر نائب الأمين العام لحقوق الإنسان المفوضية بأن إتصالات بين مكتب الأمين العام للأمم المتحدة وبعثة رومانيا الدائمة بالأمم المتحدة قد تمت ، وأن موقف الحكومة الرومانية هو أن أى تدخل من جانب السكرتير العام أو أى شكل من أشكال الاستجواب أو التحقيق يتم فى بوخارست يعتبر تدخلا فى شئون رومانيا الداخلية .

وفى الأول من سبتمبر ١٩٨٨ أصدرت المفوضية قرارا آخر برقم ٣٧/١٩٨٨ طلبت فيه من السكرتير العام للأمم المتحدة إعادة الإتصال بالحكومة الرومانية ومطالبتها بتطبيق معاهدة حصانات وامتيازات الأمم المتحدة ، وطلبت من السكرتيز العام فى حالة رفض رومانيا ذلك إبلاغ



المفوضية لرفع الأمر للمجلس الإقتصادى والاجتماعى لطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية .

وفى ١٦ أكتوبر ١٩٨٨ قدم الأمين العام مذكرة لمندوب رومانيا الدائم بالأمم المتحدة يحث فيها رومانيا على تطبيق معاهدة حصانات وامتيازات الأمم المتحدة وتقديم المساعدة للسيد **مازيلو** لتمكينه من أداء مهمته الموكلة إليه.

وفى ١٩ ديسمبر ١٩٨٨ – وحيث لم تتلقى الأمم المتحدة أى رد من الحكومة الرومانية – قام نائب الأمين العام لحقوق الإنسان بإرسال خطاب لمندوب رومانيا الدائم لدى الأمم المتحدة بجنيف وطلب منه مساعدة السيد **مازيلو** للحضور لجنيف بمركز حقوق الإنسان لمساعدته فى تكملة التقرير الموكل إليه .

وفى ٦ يناير ١٩٨٩ قدم المندوب الدائم لرومانيا مذكرة للأمم المتحدة تتضمن أن السيد **مازيلو** لم ينجز أى شىء بالنسبة للتقرير المطلوب منه وذلك نظرا لظروف مرضه عام ١٩٨٧ ، وأنه تكرر دخوله للمستشفى للعلاج وأنه طلب التقاعد برغبته لمدة عام طبقا للقانون الرومانى ، وأنه قد تم تمديد هذه المدة بعد فحصه من قبل لجنة طبية ، ورأت الحكومة الرومانية أنه لامجال لتطبيق معاهدة حصانات وامتيازات الأمم المتحدة فى هذه المسألة وأنه لامجال لتطبيق المعاهدة على المفوضين حيث رأت أنهم ليسوا فى وضع كوضع الخبراء بالأمم المتحدة والذين تسرى عليهم المعاهدة دون غيرهم ، ورأت الحكومة الرومانية أيضا أنه حتى بفرض تطبيق هذه المعاهدة على حالة السيد **مازيلو** فإن السيد المذكور يتمتع بالحصانات والامتيازات فقط عند بداية قيامه



برحلة خارج رومانيا لأداء مهمته طالما أن السيد المذكور روماني الجنسية [1] ، وفي حالة ماإذا كانت المهمة داخل رومانيا تكون الحصانات والامتيازات للأنشطة الفعلية المتصلة بأداء هذه المهمة فقط ، كذلك عارضت الحكومة الرومانية طلب رأى استشاري من محكمة العدل الدولية بأي شكل من الأشكال

وفي ٦ مارس ١٩٨٩ أصدرت المفوضية قرارا برقم ٣٧/١٩٨٩ تحث فيه المجلس الإقتصادي والاجتماعي على طلب رأى استشاري من محكمة العدل الدولية ، وإتخذ المجلس قرار باستفتاء المحكمة في ٢٤ مايو ١٩٨٩ برقم ٧٥/١٩٨٩ وقام الأمين العام بإخطار المحكمة بتطورات الأحداث منذ طلب الرأى الاستشاري فقد قام السيد مازيلو بإعداد تقرير بعنوان حقوق الإنسان والشباب بتاريخ ١٠ يوليو ١٩٨٩ وقام بإرساله لمركز حقوق الإنسان ، وفي ٨ أغسطس ١٩٨٩ قررت المفوّضية دعوة السيد مازيلو لحضور اجتماعات سيناقش بها تقريره ولم تتلق المفوضية أى رد .

وفي ١٥ أغسطس ١٩٨٩ أرسل المندوب الدائم لرومانيا رسالة لمكتب المنظمة بجنيف أبدى فيها إندهاشه لتجاهل الحالة المرضية للسيد مازيلو السابق الإشارة إليها وأن السيد مازيلو ومن تاريخ مرضه عام ١٩٨٧ أصبح غير قادر

---

١ - نلاحظ هنا القصور الشديد الذي شاب رؤية الحكومة الرومانية للحصانات والامتيازات الخاصة بالأمم المتحدة فالحصانات بما أنها معطاه أصلا للمهمة الموكلة فتكون للقائم بالمهمة بغض النظر عن جنسيته وبغض النظر عن قيامه بالسفر أم لا ، فمسألة السفر هذه من إختراع الحكومة الرومانية ولاندري من أين جاء بها أساطينهم وفقهائهم ، ولاندري أيضا معنى " الأنشطة الفعلية المتصلة بالمهمة " ولانراها سوى محاولة تلاعب بالألفاظ وسفسطة للتحايل على تطبيق الإتفاقية .



على إعداد تقرير بصورة تتناسب مع متطلبات الأمم المتحدة كمنظمة دولية ، وفى سبتمبر ١٩٨٩ أصدرت المفوضية قرار برقم ١٩٨٩/٤٥ جاء فيه أن السيد **مازيلو** أعدّ تقريره فى ظروف صعبة ، وأن المعلومات المتصلة بالموضوع والتى زوده بها السكرتير العام يبدو أنها لم تصل إليه ، وطلبت من السيد **مازيلو** التواجد شخصيا لمناقشة تقريره فى المؤتمر القادم ، وطلبت من السكرتير العام تقديم كل العون والمساعدة للسيد **مازيلو** لإنجاز تقريره بصورة مُرضية .

- طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية :

تقدم المجلس الإقتصادى والاجتماعى بطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية حول :

١ - مدى انطباق المادة السادسة من القسم ٢٢ من إتفاقية حصانات وامتيازات منظمة الأمم المتحدة على حالة السيد **ديميترى مازيلو** والمعيّن مقررا خاصا لمفوضية مكافحة التمييز وحماية الأقليات (ولم يتطرق هذا السؤال لتبعات انطباق هذه المادة أو إلى الحصانات والامتيازات الممنوحة للسيد **مازيلو** بصفته وماإذا كان قد تم انتهاكها من عدمه) [١] .

- مدى إختصاص المحكمة بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة :

١- نلاحظ هنا أن السؤال إنصب على مسألة قانونية وليس على حل الخلاف الناشىء بين المنظمة وحكومة رومانيا.



تصدت المحكمة كعادتها أولا لنظر مدى إختصاصها بإصدار رأى استشارى ورأت المحكمة أن هذه هى المرة الأولى التى يقوم المجلس الاقتصادى والاجتماعى بطلب رأى استشارى من المحكمة (وذلك طبقا للفقرة الثانية من المادة ٩٦ من الميثاق) ، وأن المجلس مخول من قبل الجمعية العامة (طبقا لقرارها رقم ٨٩ الفقرة الأولى فى ١١ ديسمبر ١٩٤٦) لطلب رأى استشارى في المسائل القانونية التى تظهر خلال ممارسته لنشاطه ، وأن المفوضية هى جهاز فرعى تابع للمجلس الاقتصادى والاجتماعى ، وأن الرأى الاستشارى هنا بخصوص تطبيق إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة وذلك على الرغم من الحكومة الرومانية رأت أن المحكمة غير مختصة بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة على أساس أن رومانيا تحفظت على المادة ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى الأمم المتحدة [١] ، وعليه

---

١ - تنص المادة ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى الأمم المتحدة على أن : " أى خلاف حول تطبيق أو تفسير المعاهدة يرجع فيه إلى محكمة العدل الدولية مالم يتم الإتفاق بين الأطراف على خلاف ذلك ، وأنه فى حالة وجود خلاف بين المنظمة وإحدى الدول الأعضاء يتم اللجوء إلى محكمة العدل الدولية لطلب رأى استشارى - تمشيا مع ماجاء بالمادة ٩٦ من الميثاق والمادة ٦٥ من النظام الأساسى للمحكمة - ويكون رأى المحكمة نهائى بالنسبة لجميع الأطراف " :

"All differences arising out of the interpretation or application of the present convention shall be referred to the International Court of Justice, unless in any case it is agreed by the parties to have recourse to another mode of settlement. If a difference arises between the United Nations on the one hand and a Member on the other hand, a request shall be made for an advisory opinion on any legal question involved in accordance with Article 96 of the Charter and Article 65 of the Statute of the Court. The opinion given by the Court shall be accepted as decisive by the parties."



فإن الأمم المتحدة لايجوز لها طلب رأى استشارى من المحكمة دون موافقة الحكومة الرومانية طبقا لهذا التحفظ (فرومانيا **غير ملـزمة** بأحكام هذه المادة التى تجعل إختصاص المحكمة إجبارى فى حالة تطبيق أو تفسير هذه المادة) .

ولكن المحكمة رأت أن موافقة الدول ليست شرط لثبوت إختصاص المحكمة طبقا للمادة ٩٦ من الميثاق والمادة ٦٥ من النظام الأساسى للمحكمة لإصدار آراء استشارية بالرغم من أن هذه الآراء الاستشارية ليست إلزامية .

وذهبت المحكمة أيضا إلى أن المادة ٣٠ لاتقيد إختصاص المحكمة (فهذه المادة توفر آلية لحل منازعة أو خلاف بين المنظمة وإحدى الدول الأعضاء ليس إلا) كما أن المجلس الاقتصادى والاجتماعى لم يلجأ لهذه المادة ولم يشر إليها فى معرض طلبه للرأى الاستشارى ، فالرأى الاستشارى هنا لاعلاقة له بالمادة ٣٠ ومن ثم **لاعلاقة له بتحفظ رومانيا إذ أن الرأى الاستشارى المطلوب هو بخصوص تطبيق جزء من المعاهدة** وليس حل نزاع أمام المحكمة ومن ثم ذهبت المحكمة إلى ان تحفظ رومانيا على المادة ٣٠ من المعاهدة لايؤثر على إختصاصها بإصدار رأى استشارى .

لكل ذلك تصدت المحكمة لفحص المسألة وإصدار رأى استشارى بشأنها ورأت أن القضية التى هى بصددها تنطبق عليها المادة السادسة من الفصل ٢٢ [١] من المعاهدة (الخبراء فى مهام تابعة للأمم المتحدة) وأن الأمم

١ - تنص الفقرة ٢٢ من المادة السادسة على الحصانة ضد القبض عليهم أو التحفظ على أمتعتهم الشخصية ، وكذا الحصانة ضد أى تصرف قضائى من أى نوع تجاه مايقولونه أو



يكتبونه بمناسبة قيامهم بمهامهم للأمم المتحدة وحتى بعد الانتهاء من أداء هذه المهـــام ، أيـــضا حق استخدام الشفرات أو الحقائب الدبلوماسية فى إتصالهم بالمنظمة ، وكذا الاستثناء مـــن أى حظر على تغيير أو تحويل العملة

"......(a) immunity from personal arrest or detention and from seizure of their personal baggage;

"(b) in respect of words spoken or written and acts done by them in the course of the performance of their mission, immunity from legal process of every kind.This immunity from legal process shall continue to be accorded notwithstanding that the persons concerned are no longer employed on missions for the United Nations;

"(c) inviolability for all papers and documents;

"(d) for the purpose of their communications with the United Nations, the right to use codes and to receive papers or correspondence by courier or in sealed bags;

"(e) the same facilities in respect of currency or exchange restrictions as are accorded to representatives of foreign governments on temporary official missions;

"(f) the same immunities and facilities in respect of their personal baggage as are accorded to diplomatic envoys "

والجدير بالذكر أن القاضى " إفنـــسن " – كما أسلفنا – رأى فى رأيه المستقل فى قـــضية الـــسيد " مازيلو " أن الحصانات والامتيازات تمتد لحماية أسرة الخبير حيث أن الأسرة وحمايتها هى حق أساسى من حقوق الإنسان الذى نص عليه الإعلان العالمى لحقوق الإنـــسان ، كمـــا أن حمايـــة الاسرة حق كفله القانون الدولى ليس بالمعاهدات الدولية والعرف الدولى ولكن طبقـــا للمبـــادىء العامة للقانون المعترف بها من الأمم المتحضرة ومن ثم فإن حماية الأسرة تعتبر جزء مكمل من هذه الحصانات والامتيازات ، وتنص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية – الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ فى مادتها الثالثة والعشرون على أن :

"Article 23 : The family is the natural and fundamental group unit of society and is entitled to protection by society and the State..."=



المتحدة تستعين بأشخاص سواء على المستوى الشخصى أو كممثلين لحكوماتهم لأداء مهام معيّنة للمنظمة ومن ثم تمنحهم الحصانات والامتيازات لضمان إنجاز هذه المهام بحيدة وكفاءة ودون الخضوع لأى ضغوط أو تاثيرات وأن كل ذلك ينطبق على حالة السيد مازيلو (أى أن الفقرة ٢٢ تنطبق على حالة السيد مازيلو) .

ورأت المحكمة أن الفقرة ٢٢ من المادة السادسة تنطبق على أى خبير سواء كانت مهمته تحتاج لسفر أم لا (١) وأنه يتمتع بالحصانات والامتيازات بسبب أدائه لمهمة للأمم المتحدة فى مواجهة كافة الدول بما فيها دولة جنسيته طالما أن دولته لم تتحفظ على المادة الخامسة والسادسة (وخاصة الفقرة ٢٢).

=والجدير بالذكر أن المادة ٥٣ من النظام الأساسى لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية تنص على أنه يقصد بأسرة الموظف فى مجال تطبيق هذا النظام : أ – الزوج / الزوجة ، ب – الأبناء الذين لم يتموا ٢١ سنة ميلادية (وحتى ٢٥ سنة بشرط الاستمرار فى مرحلة التعليم الجامعى) ، ج – الأبناء العاجزون طبيا عن العمل بأجر ، د – البنات العازبات أو المطلقات أو الأرامل والوالدان إن كان الموظف عائلهم الوحيد (وذلك بإقرار رسمى من السلطة المختصة فى بلد الموظف أو بلد إقامته الدائمة) ، للمزيد أنظر نص الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ على الموقع التالى (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان)

http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm . الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه http://www.arlawfirm.com .

١ – "...The Court accordingly concludes that Section 22 is applicable to every expert on mission, whether or not he travels ..."

أنظر الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



وبيّنت المحكمة أن أعضاء المفوضية قد تم اختيارهم كخبراء على المستوى الشخصى وليس بصفتهم ممثلين لحكوماتهم ومن ثم تنطبق عليهم الفقرة ٢٢ من المادة السادسة ، بل إن المحكمة ذهبت إلى أنهم يعتبروا **خبراء بمهمة** حتى عند انتهاء مدة عضويتهم بالمفوضية [١] (وهو ماحدث فى حالة السيد **مازيلو** إذ طلب منه تكملة تقريره بعد انتهاء مدة عضويته بالمفوضية) .

وخلصت المحكمة إلى أن السيد **مازيلو** كان فى الفترة من ١٣ مارس ١٩٨٤ وحتى ٢٩ أغسطس ١٩٨٥ عضو بالمفوضية وأنه من ٢٩ أغسطس ١٩٨٥ وحتى ٣١ ديسمبر ١٩٨٧ كان عضوا ومقررا خاصا بالمفوضية وأنه وعلى الرغم من أنه عقب هذا التاريخ لم يعد عضوا بالمفوضية إلا أنه ظل مقررا خاصا بالمفوضية وأنه فى كل هذه الأوقات كان يتمتع بالحصانات والامتيازات بوصفه " **خبير بمهمة لصالح الأمم المتحدة** " .

كذلك رأت المحكمة أن الأمم المتحدة هى الوحيدة - وليست حكومة رومانيا - المعنيّة بتحديد مدى تأثير مرض السيد **مازيلو** على إنهاؤه للتقرير المطلوب منه خاصة وأن السيد **مازيلو** قرر بأن مرضه لم يحول دون ذلك .

---

١ - وهو إتجاه محمود من المحكمة حتى لا تكون الحصانة مرهونة بالعضوية إذ أن الحصانة ممنوحة أصلا للمهمة وليست ممنوحة للوظيفة أو للمركز .



– **رأى المحكمة :**

فى ردها حول هذه المسألة رأت المحكمة أن الفقرة ٢٢ من المادة السادسة من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة تنطبق على حالة السيد **مازيلو** بصفته مقرّر خاص لمفوضية مكافحة التمييز وحماية الأقليات .

٩ – قضية الموظف الماليزى(السيد داتو بارام كوماراسوامى) .

(الرأى الاستشارى لمحكمة العدل الدولية الصادر فى٢٩/٤ /١٩٩٩).

(مدى حصانة المقرّر الخاص للجنة حقوق الإنسان ضد أى عمل قضائى).

– **وقائع القضية :**

• تتلخص وقائع القضية فى أن السيد **كوماراسوامى** والذى يعمل كمقرّر خاص للجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة منذ ٢١ أبريل عام ١٩٩٤ ، وكانت مهمته تشمل التحقق ورصد أى انتهاكات أو اعتداءات على استقلال القضاء (بما فى ذلك القضاة والمحامين والموظفين الرسميين بالمحاكم) قام بالإدلاء بتصريحات أثناء مقابلة مع مجلة **International Commercial Litigation** فى نوفمبر ١٩٩٥ اعتبرتها شركتين تجاريتين بمثابة فضح وتشهير بها ، وقامت كل شركة على حدة برفع دعوى ضد الموظف المذكور



مطالبة إياه بتعويض قدره ١٢ مليون دولار ، ولكن الممثل القانونى للأمم المتحدة - وبالنيابة عن الأمين العام للأمم المتحدة - رأى أن الموظف المذكور قد أدلى بهذه التصريحات أثناء عمله كمقرّر خاص للجنة حقوق الإنسان ومن ثم فهو يتمتع بحصانة ضد أى إجراء قضائى يتخذ ضده .

وفى ١٥ يناير ١٩٩٧ أرسل الممثل القانونى للأمم المتحدة مذكرة شفوية [1] للحكومة الماليزية يحثها فيها على إتخاذ اللازم نحو إعلام المحاكم الماليزية بما يتمتع به الموظف من حصانة .

وفى ٢٠ يناير ١٩٩٧ قام الموظف المذكور بتقديم مذكرة لمحكمة كوالا لمبور العليا يبين فيها أنه قد قام بالإدلاء بهذه التصريحات أثناء وبسبب عمله كمقرّر خاص للجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة وأرفق مذكرة حررها الأمين العام فى ٧ مارس ١٩٩٧ تتضمن أن التصريحات المذكورة كانت صادرة عن المقرّر الخاص بلجنة حقوق الإنسان بالمنظمة وأن الموظف المذكور يتمتع بحصانة ضد أى إجراء قضائى يتخذ ضده (ونلاحظ هنا أن الأمين العام قد تصدّى لبيان وضع الموظف ومدى مايتمتع به من حصانة) .

١ - Note verbal أو Verbal note وهى مذكرة شفوية ترسلها جهة دبلوماسية إلى أخرى دون توقيع على سبيل التذكير بأمر لم تجب عليه من مدة طويلة ودفعا لافتراض كونها نسيته أو أغفلته .



وكان وزير خارجية ماليزيا قد قدم مذكرة لمحكمة كوالا لمبور العليا لم يشر فيها إلى ماجاء بمذكرة الأمين العام ولم يبين بها ماإذا كانت هذه التصريحات فى حدود الوظيفة المخوّلة للموظف المذكور (حتى أنه فى ٢٨ يونيو١٩٩٧ أقرّت القاضية بمحكمة كوالا لمبور العليا أنها لم يتضح لها أن الموظف المذكور يتمتع بأى حصانة واعتبرت أن ماجاء بمذكرة الأمين العام لايعدو كونه رأى لصاحبه ولايتمتع بأى صفة إلزامية) وأن مذكرة وزير الخارجية بشأن الوضع القانونى للموظف ومدى حصانته تحتمل التأويل وحكمت المحكمة برفض الدعوى المقامة من الموظف وإلزامه بالمصروفات وأن يتقدم بالاستئناف – إن أراد – فى غضون أربعة عشر يوما ، وفى ٨ يوليو حكمت المحكمة العليا برفض استئناف الموظف ووقف النظر فى الدعوى لحين البتّ فى مسألة حصانة الموظف ([1]).

وفى يوليو١٩٩٧ طلب الممثل القانونى للأمم المتحدة من الحكومة الماليزية التدخل فى الإجراءات وتحمل أعباء الدفاع – بما فى ذلك المصروفات – لوقف الضرر الوشيك على الموظف نتيجة المصروفات التى تكبدها حتى هذه المرحلة وعدم تحميله بأى أعباء إضافية ، وكذلك موافقة الحكومة على وقف النظر فى الدعوى لحين البت فى الخلاف الموجود بين المنظمة والحكومة الماليزية حول موضوع الحصانة باعتبار أن هذا الموضوع يمثل خلافا بين الأمم المتحدة وإحدى الدول الأعضاء بالمنظمة – وهى فى هذه الحالة دولة ماليزيا – ويخضع لنص القسم ٣٠ من إتفاقية الحصانات والامتيازات الخاصة بموظفى الأمم المتحدة (والذى يتضمن أن أى خلاف ينشأ بين المنظمة وإحدى الدول الأعضاء بها يتم رفعه لمحكمة العدل الدولية لطلب رأى استشارى من المحكمة

---

[1] – وهو إتجاه ننتقده بشدة ونستغرب تبنيه من قبل المحكمة (بل هى أيضا محكمة عليا) .



ويكون هذا الرأى نهائى بالنسبة لجميع أطراف النزاع مالم يتفق الأطراف على خلاف ذلك) .

وفى ١٠ يوليو ١٩٩٧ أقيمت دعوى أخرى ضد الموظف المذكور ، وفى ١١ يوليو ١٩٩٧ قدم الأمين العام مذكرة - تماثل التى قدمها سلفا - إلى الممثل الدائم لماليزيا بالأمم المتحدة وكذا مذكرة شفهيه طلب أن تتولى الحكومة الماليزية تبليغها لمحكمة كوالا لمبور العليا (وفى ٢١ نوفمبر ١٩٩٧ رفعت دعاوى ثالثة ورابعة ضد الموظف المذكور قدم الأمين العام رد عليها يتضمن بيان حصانة الموظف المذكور فى ٢٧ اكتوبر ١٩٩٧ و ٢٢ نوفمبر ١٩٩٧).

وفى ٧ نوفمبر ١٩٩٧ أوضح الأمين العام للأمم المتحدة لوزير خارجية ماليزيا أن خلافا نشأ بين الأمم المتحدة والحكومة الماليزية بخصوص تطبيق إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى المنظمة لسنة ١٩٤٦ ، وأن هذا الخلاف يخضع لنص القسم ٣٠ من الإتفاقية بوجوب اللجوء لطلب رأى استشارى من المحكمة ، وبالرغم من ذلك رأت المحكمة العليا بكوالا لمبور أن الموظف المذكور لايعدو كونه " **مزوّد للمعلومات يعمل نصف الوقت وبدون أجر** "
" An unpaid , part - time provider of information"

وأن مذكرة الأمين العام لاتعدو كونها تمثل رأيه الشخصى

The Secretary-General's note was merely "*an opinion*"

وأن وضع السيد كوماراسوامى كمقرر خاص يحتمل الاجتهاد فى مجال الحصانات التى يتمتع بها .



"The Defendant's status and mandate as a Special Rapporteur and appears to have room for interpretation"

أوفد الأمين العام مبعوث خاص إلى ماليزيا والذى قام بزيارتين رسميتين لكوالالمبور لمحاولة التوصل لحل خارج أروقة المحكمة العليا دون جدوى ، واقترح - المبعوث الخاص - أن يتم عرض الأمر على المجلس الاقتصادى والاجتماعى لطلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية ولم تعترض الحكومة الماليزية على ذلك .

وفى ٥ أغسطس ١٩٩٨ تقدم المجلس الإقتصادى والاجتماعى بطلب للفتوى من محكمة العدل الدولية فى هذه المسألة .

- **طلب رأى استشارى من محكمة العدل الدولية :**

وتركز هذا الطلب حول مسألتين هما :

١ - مدى انطباق المادة السادسة من الفصل ٢٢ من إتفاقية حصانات وامتيازات موظفى الأمم المتحدة على حالة السيد **كوماراسوامى** ومـــدى حصانته [١] من أى إجراء قضائى يتخذ ضده أمام المحاكم الماليزية.

٢ - مدى الإلتزام الذى يقع على الحكومة الماليزية فى هذا الشأن

---

١ - طبقا لطبيعة مهمته وليس لدرجة وظيفته الإدارية (وهو ماذهبت إليه المحكمة فـــى قـــضية الموظف الرومانى السيد **مازيلو**)

"….. The essence of the matter lies not in their administrative position but in the nature of their mission "

الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية http://www.icj-cij.org .



- مدى إختصاص المحكمة بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة :

تصدت المحكمة أولا لبيان إختصاصها بإصدار رأى استشارى فى هذه المسألة مستندة فى ذلك لنص المادة ٨ من الفصل ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦ والتى لم تتحفظ [1] عليها ماليزيا أو

١- نصت المادة الثانية من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات عام ١٩٦٩ (بين الدول والمنظمات الدولية ، أوالمعاهدات بين المنظمات الدولية فيما بينها) على أن المقصود بلد .
أ - " معاهدة " إتفاق دولى مكتوب بين دول يحكمه القانون الدولى ، ب- " التصديق " أو " القبول " أو " الموافقة " أو" الإجازة " هو التصرف الدولى الذى تقر بموجبه الدولة - على المستوى الدولى - بالتزامها بالمعاهدة ، ج - " التحفظ " هو اجراء انفرادى [illegible] الدولة (شفهى أو كتابى) عند التوقيع أو التصديق أو القبول أو الإنضمام أو الموافقة على معاهدة يتضمن منع أو (استبعاد) أو تعديل الأثر القانونى لأحكام (أو التزامات) هذه المعاهدة فى مواجهة الدولة أو المنظمة .

Article 2
Use of terms

1. [illegible] the purposes of the present Convention:

(a) "treaty" means an international agreement concluded between States in written form and governed by international law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments and whatever its particular designation;

(b) "ratification", "acceptance", "approval" and "accession" mean in each case the international act so named whereby a State establishes on the international plane its consent to be bound by a treaty; =



=(c) "'full powers'" means a document emanating from the competent authority of a State designating a person or persons to represent the State for negotiating, adopting or authenticating the text of a treaty, for expressing the consent of the State to be bound by a treaty, or for accomplishing any other act with respect to a treaty;

(d) "'reservation'" means a unilateral statement, however phrased or named, made by a State, when signing, ratifying, accepting, approving or acceding to a treaty, whereby it purports to exclude or to modify the legal effect of certain provisions of the treaty in their application to that State;

(e) "'negotiating State'" means a State which took part in the drawing up and adoption of the text of the treaty;

(f) "'contracting State'" means a State which has consented to be bound by the treaty, whether or not the treaty has entered into force;

(g) "'party'" means a State which has consented to be bound by the treaty and for which the treaty is in force;

(h) "'third State'" means a State not a party to the treaty;

(i) "'international organization'" means an intergovernmental organization..."

ونصت المادة ١١ من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات (بين الدول والمنظمات الدولية ، أو المعاهدات بين المنظمات الدولية فيما بينها) على أن القبول بالإنضمام للمعاهدة قد يتم التعبير عنه بعدة طرق .

Article 11

Means of expressing consent to be bound by a treaty

1. The consent of a State to be bound by a treaty may be expressed by signature, exchange of instruments constituting a treaty, ratification, acceptance, approval or accession, or by any other means if so agreed.

2. The consent of an international organization to be bound by a =



على أى جزئية بها (وإن كنا نعيب عليها أنها ذهبت للقول بأن رأيها ذلك غير ملــزم فكأن المحكمة تحكم علي رأيها الاستشارى بالعدم قبل صدوره) وبأن رأيها سيكون نهائى بالنسبة لجميع الأطراف ، وهذا الرأى يتعلق بتفسير وتطبيق المعاهدة على حالة السيد داتو بارام كوماراسوامى ، وأن هذا الرأى مقدم من إحدى الجهات التابعة للأمم المتحدة والمخول لها طلب رأى استشارى

= treaty may be expressed by signature, exchange of instruments constituting a treaty, act of formal confirmation, acceptance, approval or accession, or by any other means if so agreed

ونصت المادة ٢٦ على أن كل معاهدة ملزمة لأطرافها ويجب تنفيذها بحسن نية

Article 26

Every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith.

ونصت المادة ٣١ من ذات الإتفاقية على أن :

Article 31

General rule of interpretation

" 1. A treaty shall be interpreted in good faith in accordance with the ordinary meaning to be given to the terms of the treaty in their context and in the light of its object and purpose..."

"..... 4. A special meaning shall be given to a term if it is established that the parties so intended. "

للمزيد انظر نص إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات ١٩٦٩/٥/٢٣ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf

وكذا نص إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات بين الدول والمنظمات الدولية أو بين المنظمـــات فيمـــا بينها ١٩٨٦/٣/٢١ على الموقع التالى (بواسطة موقع مجموعـــة معاهـــدات منظمـــة الأمـــم المتحدة)

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_2_1986.pdf .



من المحكمة ، وأن المحكمة لاتجد أى عائق يحول دون إصدارها رأى استشارى فى هذه المسألة .

- رأى المحكمة :

أولا : بالنسبة للسؤال الأول :

اعتبرت المحكمة السيد **كوماراسوامى** واستنادا لحكمها السابق فى قضية الموظف الرومانى (السيد **مازيلو**) خبير فى مهمة **" Expert on mission "** ويتمتع بالحصانة طبقا للمادة ٦ من الفصل ٢٢ من إتفاقية الحصانات والامتيازات الخاصة بموظفى الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦ (١) منذ تاريخ تعينه عام ١٩٩٤ ، وأن التصريحات التى أدلى بها كانت أثناء مباشرته لوظيفته باعتباره مقررا خاصا بلجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة .

"were spoken in the course of the performance of his mission"

وبالتالى فهو يتمتع بالحصانة ضد أى عمل قضائى يتخذ ضده .

ورأت المحكمة أن الأمين العام للأمم المتحدة بصفته الرئيس الإدارى الأعلى بالمنظمة له صلاحية ومسئول عن توفير الحماية لموظفيه متى كانوا

---

١ - هذا بالإضافة إلى ان المادة ٦ من الفصل ٢٣ تنص على أن الحصانات والامتيازات ممنوحة لصالح منظمة الأمم المتحدة وليس لأشخاص موظفيها

" Article VI, Section 23, of the General Convention provides that : privileges and immunities are granted to experts in the interests of the United Nations and not for the personal benefit of the individuals themselves ".



فى حاجة لذلك ، فهو فى الواقع يقوم بتوفير الحماية للمهمة المكلـّف بها الموظف ومن ثم فهو يوفر الحماية لمصالح المنظمة ، وأن الموظف المذكور وقت إدلائه بالتصريحات كان يتمتع بالحصانة (والتى بيّنها الممثل القانونى للمنظمة وكذا الأمين العام للمنظمة) وأن إتصاله بوسائل الإعلام هو من البديهيات فى مجال أدائه لعمله كمقرّر خاص بلجنة حقوق الإنسان بالمنظمة ، وأن المنظمة قد قامت بمد عقد الموظف المذكور فى ١٩٩٧ ، وبسلوكها ذلك تكون المنظمة قد رأت أن الموظف لم يخرج عن حدود وواجبات وظيفته بإدلائه بهذه التصريحات .

ثانيا : بالنسبة للسؤال الثانى : (التزامات حكومة ماليزيا فى هذه القضية)

رأت المحكمة أن أساس المشكلة التى نشأت بين ماليزيا والمنظمة الدولية كانت نتيجة تقاعس الحكومة الماليزية عن إبلاغ محاكمها بما أوضحه الأمين العام للمنظمة من أن الموظف المذكور كان يتمتع بالحصانة وقت إدلائه بهذه التصريحات ، **وأن الأمين العام هو وحده الذى يرجع إليه الأمر لتحديد ماإذا كان الموظفون قد خرجوا عن حدود المهام الموكلة إليهم ، ويتعين على المحاكم الوطنية أن تعطى قيمة كبيرة لرأيه** ، وأن حكومات الدول الموقعة على الإتفاقيات الدولية عليها التزام – بموجب المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة وكذا إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦ - بإبلاغ هذه الإتفاقيات لمحاكمها الداخلية والتى عليها (أى المحاكم الداخلية) التزام باحترامها ، وعليه تكون الحكومة الماليزية قد أخلـّت بالتزاماتها الدولية تجاه هذه الإتفاقية (المادة ٨ الفصل ٣٠ من إتفاقية حصانات وامتيازات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦) ، كذلك يقع على عاتق الحكومة الماليزية التزام بإبلاغ



هذا الرأى الاستشارى لمحاكمها الداخلية لتحترم حصانة الموظف المذكور (والتى تتضمن إعفاؤه من أى مصروفات أو غرامات ترتبت على الدعوى).

ورأت المحكمة كذلك أنه فى حالة حدوث أضرار نتيجة تصرف موظفى المنظمة فى حدود مهامهم تكون الأمم المتحدة ملتزمة بالتعويض ، ولايكون للمحاكم الداخلية الإختصاص فى هذا المجال .

** ** **



خاتمـــة

إستعرضنا فى بحثنا هذا النظام التأديبى للموظفين الدوليين الوضع القانونى للموظفين الدوليين نظريا وعمليا ، ونرى أننا فى نهاية بحثنا هذا قد تعاطفنا مع هذه الفئة التى تقوم عليها وبها المنظمات الدولية ، فبالرغم من التطور المستمر لنظام الوظيفة الدولية إلا أننا نجده مازال بعيدا عما ننشده من العدالة خاصة مع ازدياد عدد المنظمات الدولية يوم بعد يوم وتشابك وتداخل العلاقات فيما بينها .

وقد ظهر جليا حساسية وضع الموظفين الدوليين فمن بداية تعيين الموظف نجد الضغوط السياسية تلعب دورا كبيرا فى عملية التعيين تبعا لطبيعة المنظمة وطبيعة المنصب ، وتطغى هذه الضغوط على المعايير المجردة للإختيار ألا وهى الجدارة والإختصاص مما يكون له أثر سلبى يتمثل فى تقويض فاعلية المنظمة ، وكذلك يؤدى لإحباط المرشحين الأكفاء .

ورأينا أن تعيين الأمناء العامين لمدد طويلة أو قصيرة نسبيا مع إمكانية التجديد لهم يؤدى لخضوعهم أكثر للضغوط السياسية ومحاولة استرضاء الدول ذات التأثير فى المنظمة ، لذلك أيدنا قصر التعيين على مدة واحدة مناسبة ولتكن خمس سنوات ليتحقق الاستقلال المنشود للأمين العام للمنظمة الذى يمكـنه من أداء واجبا وظيفته بحيدة وتجرّد .



ورأينا المحاولات الحثيثة لإضفاء الطابع المؤسسى على نظم تعيين الموظفين الدوليين عن طريق اللجان والأجهزة الفنية لتكون وحدها المسئولة عن عملية التعيين ولضمان تحقيق وتوفير أعلى معدلات الجدارة والإختصاص ، وإن كانت - أى هذه الأجهزة واللجان الفنية - لاتتخلص نهائيا من الضغوط السياسية التى تمارس على عملية التعيين .

وظهر خلال البحث عدم قبول الكثير من الدول حتى الكبرى منها بفكرة الطابع الدولى للوظيفة ووجود إدارة عامة دولية داخل المنظمة وضرورة حياد سكرتارية المنظمة وضمان فاعليتها عن طريق الموضوعية فى إجراءات التعيين ، لذلك أيدنا ضرورة تطبيق نظام الانتداب فى أضيق الحدود وعند الحاجة الماسّة له ذلك أن تعيين موظف لدى حكومة ما ليعمل بالمنظمة يتعارض مع حياديته إذ إنه يخضع لسلطان دولته والتى سوف يعود للعمل لدى حكومتها عقب انتهاء فترة انتدابه للعمل بالمنظمة .

لكل ماتقدم نرى أن نظام المسابقة هوالأفضل للتعيين فى الوظيفة الدولية ضمانا للموضوعية والحيادية مع مراعاة قاعدة التوزيع الجغرافى للوظائف لإضفاء الطابع الدولى على المنظمة ، كما ينبغى المزج بين نظامى السلك الوظيفى (بما يتضمنه من تعيينات دائمة ونظم للترقية والتدريب والتأهيل المهنى ولتحقيق الاستقرار والأمان الوظيفى للموظفيين الدوليين) وبين نظام الوظيفة المفتوحة (بما يتضمنه من تعيينات بعقود مؤقتة لتلبية الاحتياجات المختلفة للوظيفة الدولية) .

وتناولنا السلطة التأديبية والجزاءات التى تُوقّـع على الموظفين الدوليين سواء الخفيفة منها أو المشددة ، وتعرّضنا كذلك للضمانات الإدارية



المقررة للموظفين الدوليين فى المجال التأديبى سواء السابق منها أو اللاحق لصدور قرارات التأديب .

وتناولنا كذلك الضمانات القضائية ورأينا أن نظام القضاء الدولى الإدارى ككل يحتاج لمراجعة فتعدد المحاكم ونظمها يحول دون تطوير الوظيفة الدولية وتفعيلها ويحول كذلك دون توحيد المعايير الخاصة بالأحكام ومراجعتها وإرساء السوابق القضائية ، وخلق قواعد قانونية تساهم فى تدعيم وجود قانون موحد للوظيفة الدولية .

والواقع أننا نرى أن الوضع الحالى يمثل سُبّــة فى جبين المشروعية فضمانات الموظف أمام الإدارة ليست كافية إذ أن الإدارة تتدخل فى اختيار أعضاء الجهات القضائية ابتداء ، كما أن لها – أى الإدارة – السلطة التقديرية فى عرض الأمر على محكمة العدل الدولية لمراجعة أحكام هذه الجهات ، أيضا – لاتملك محكمة العدل بدورها النظر فى جوهر النزاع وملابساته وإنما تلتزم بالقيود والضوابط التى تحدد الحالات التى يجوز فيها إجراء المراجعة ، بالإضافة إلى أن الإدارة لها أن تمتنع عن تنفيذ حكم الإلغاء (وإعادة الحال لما كان عليه قبل صدور قرارها المعيب) مع الاكتفاء بمنح الموظف (الطاعن) تعويض – والذى بدوره له حد أقصى لايتجاوزه إلا فى حالات استثنائية ، كما أنه فى أغلب الحالات يكون غير كافى لجبر الضرر الواقع عليه (أى الموظف) ، لكل ماتقدم يصبح من اللازم البحث عن آلية لتنفيذ أحكام القضاء الدولى .

وظهر من خلال البحث ضرورة توحيد جهات القضاء الإدارى الدولى بالرغم من الاعتراض على هذه الفكرة حيث يرى البعض أنها مسألة غير



واقعية ولايمكن تحقيقها بالنظر لطبيعة التنظيم الدولى القائم على تعددية المنظمات واختلاف نظمها وقواعدها واستقلاليتها فى مواجهة بعضها البعض ، بالإضافة لاختلاف أهدافها ونظم أدائها ، إلا أننا نختلف معهم ونرى إمكانية تحقق ذلك بالبدء بتوحيد القواعد التى تحكم الوظيفة الدولية ليكون لها نظام خاص بها بغض النظر عن اختلاف المنظمات الدولية (مما يمهد الطريق إلى هذا التوحيد الذى ننادى به)

وقد أيدنا من خلال البحث ضرورة إنشاء جهة واحدة للطعن على أحكام المحاكم الإدارية الدولية تكون بمثابة **محكمة استئناف** لأحكام المحاكم الإدارية وتساهم في إرساء السوابق القضائية ، وتؤدى لتطوير عمل جهات القضاء المختلفة نحو التوحيد الذى ننادى به ، ومن الممكن أن تكون البداية بإنشاء أكثر من جهة للطعن تختص كل منها بقارة أو بأسرة من المنظمات الدولية ذات المفاهيم المتشابهة كمجموعة المنظمات الأوروبية أو منظمات الأمم المتحدة وكذا غيرها من التجمعات الإقليمية المتشابهة ، كما نادينا بضرورة إنشاء محكمة عليا أو مجموعة محاكم عليا تكون بمثابة محاكم نقض **للأحكام** أسوة بما يجرى عليه العمل فى القانون الداخلى .



النتائـــــج

١ - إن الوضع القانونى الحالى للموظف الدولى لايكفل له العدالة النشودة نظرا لاختلاف قواعد ولوائح التوظف طبقا لاختلاف المنظمات .

٢ - عدم وجود أى رابطة أو تنسيق من أى نوع بين جهات القضاء الدولى الإدارى لتوحيد القواعد والمعايير والمفاهيم الخاصة بالوظيفة الدولية ، ومن ثم العمل على تقنينها وتطويرها.

٣ - عدم وجود جهة قضائية إدارية دولية تختص باستئناف أحكام المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية ، وإسناد هذا الدور لمحكمة غير مؤهلة للقيام بهذا الدور من الأصل ألا وهى محكمة العدل الدولية ذلك أنها لم تنشأ لهذا الغرض ابتداء .

٤ - عدم وجود نظام قانونى موحد للوظيفة الدولية ينظم العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية التى يعمل بها .

التوصـــيات

١ - إصدار نظام قانونى موحد للوظيفة الدولية لتوحيد القواعد القانونية واللوائح التى تنظم العلاقة بين الموظف الدولى والمنظمة الدولية بغض النظر عن طبيعة المنظمة التى يعمل بها .

٢ - ضرورة إنشاء محكمة إدارية دولية – أو عدة محاكم – تكون بمثابة محكمة استئناف لأحكام المحاكم الإدارية ويكون لها فروع قارية (أى لكل قارة على حدة) ، أو لكل مجموعة من المنظمات ، وبذلك نضمن



تحقق العدالة لكل الموظفين الدوليين إذ أن القواعد والمعايير التى ستطبق عليهم ستكون واحدة .

٣ - إنشاء محكمة إدارية دولية عليا تكون بمثابة محكمة نقض للأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف (أسوة بما يجرى عليه العمل فى القانون الداخلى).

** ** **



قائمة المراجع

١) **د. أحمد أبوالوفا محمد** – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – ١٩٨٤ .

٢) **د. أحمد أبوالوفا محمد** – الوسيط فى قانون المنظمات الدولية – دار الثقافة العربية – الطبعة الرابعة – ١٩٩٦.

٣) **د. أحمد حسن الرشيدى** – **الوظيفة الإفتائية لمحكمة العدل الدولية** – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٩٣ .

٤) **أحمد محمد رفعت** – محكمة العدل الإسلامية الدولية – دار النهضة العربية .

٥) **إينيس ل. كلود** (الإبن) – النظام الدولى والسلام العالمى – ترجمة وتصدير وتعقيب الدكتور عبد الله العريان – دار النهضة العربية.

٦) **د. ثروت عبد العال** ود. عبد المحسن سيد ريان – قانون القضاء الإدارى – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ .

٧) **د. جعفر عبد السلام** – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية– ١٩٨٠ .



٨) د. جمال طه ندا – الموظف الدولى- دراسة مقارنة فى القانون الدولى الإدارى – الهيئة المصرية العامة للكتاب – ١٩٨٦ .

٩) د. حامد سلطان – أحكام القانون الدولى فى الشريعة الإسلامية – دار النهضة العربية – ١٩٨٦.

١٠) د. رمزى طه الشاعر – الوجيز فى القضاء الإدارى – أكاديمية الشرطة – ١٩٩٣.

١١) د.سليمان الطماوى – الوجيز فى القانون الإدارى – دار الفكر العربى- ١٩٩٢.

١٢) المستشار سمير يوسف البهى – شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – دار الكتب القانونية – ٢٠٠٢.

١٣) د. صلاح الدين عامر – قانون التنظيم الدولى- النظرية العامة – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٨٤.

١٤) د.عبد العزيز محمد سرحان – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – القاهرة – ١٩٩٠.

١٥) د. عبد المحسن سيد ريان – شرح القانون الإدارى – دار النهضة العربية – الطبعة الأولى – ١٩٩٥.

١٦) د. عبد الهـ[illegible] عبد الغفار نجم – القانون الدولى الإدارى – دار النهضة العربية .



١٧) عدنان خليل التلاوى – القانون الدولى للعمل – المكتبة العربية فى جنيف.

١٨) د. عصام الدين بسيم – منظمة الأمم المتحدة – أكاديمية الشرطة – كلية الشرطة – ١٩٩٠ – ١٩٩١ .

١٩) د. عصام زناتى – القضاء الدولى الإدارى – دار النهضة العربية ١٩٩٤ – ١٩٩٥ .

٢٠) د. عصام زناتى – قواعد تعيين الموظفين الدوليين – دار النهضة العربية القاهرة – ٢٠٠١ .

٢١) لواء د. عمر حسن عدس – القانون الدولى العام المعاصر – ١٩٩٢ .

٢٢) لواء د. ماجد على إبراهيم – قانون العلاقات الدولية – ١٩٩٢.

٢٣) د. محسن العبودى – الإدارة العامة – عمال الإدارة (الجزء الثانى) – دار النهضة العربية – ١٩٩٣ .

٢٤) د. محمد الحسينى مصيلحى – منظمة الوحدة الإفريقية – جامعة عين شمس – كلية الحقوق .

٢٥) د. محمد أنس قاسم جعفر – نظم الترقية فى الوظيفة العامة – دار النهضة العربية – ١٩٩٦ – الطبعة الثانية .



٢٦) د. محمد السعيد الدقاق – التنظيم الدولى – دار المطبوعات الجامعية – الإسكندرية ١٩٨٧ .

٢٧) د. محمد طلعت الغنيمي – الأحكام العامة في قانون الأمم – منشأة المعارف

٢٨) د. محمد طلعت الغنيمى– الغنيمى الوجيز فى التنظيم الدولى– منشأة المعارف بالإسكندرية – الطبعة الرابعة – ١٩٧٧ .

٢٩) د. محمد عبدالعال السنّارى – القانون الإدارى مع التعمق – جامعة أسيوط – كلية الحقوق .

٣٠) محمد عبد الوهاب الساكت – الأمين العام لجامعة الدول العربية . رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير – القاهرة ١٩٧٠ .

٣١) محمد مرغنى خيرى – القضاء الإدارى ومجلس الدولة – الطبعة الثانية – ١٩٩٠ .

٣٢) د. مفيد شهاب – المنظمات الدولية – دار النهضة العربية – الطبعة السادسة – القاهرة ١٩٨٦ .

٣٣) لواء د. نشأت عثمان الهلالى – التنظيم الدولى – دار النهضة العربية – ١٩٩١ .

٣٤) د. وهيب عياد سلامة – دعوى الإلغاء – ١٩٩٦ .



٣٥) د. وهيب عياد سلامة - مسئولية الإدارة بدون خطأ عن أعمالها المادية - دار النهضة العربية - ١٩٨٩ .

الموسوعات

١) د. نعيم عطية وحسن الفكهانى - الموسوعة الإدارية الحديثة - الدار العربية للموسوعات - ١٩٩٤-١٩٩٥.

المراجع الأجنبية : -

١) **International Public Cours Precis en Droit.** Dr.MAHMOUD MOSELHI .Academmie de Police . Faculte de Police . 1992.

٢) **Fonction Publique Internationale et Influences Nationales .** MOHAMED BEDJAOUI . Stevens and Sons Limited . 1958

٣) **La Function Publique International et Europeene .** ROGER BLOCH et JACQUELINE LEFEVRE . 1963 . Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence.



الدوريات العربية : –

١) مجلة العلوم الإدارية – العدد الثانى – السنة السادسة – ديسمبر ١٩٦٤ .

٢) المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثامن والثلاثون – ١٩٨٢ .

٣) المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد الثالث والأربعون – ١٩٨٧ .

٤) المجلة المصرية للقانون الدولى – المجلد السابع والخمسون – ٢٠٠١ .

الدوريات الأجنبية : –

١) **Annuaire Francais de Droit International XVIII . 1972 .Centre National de la Recherche Scientifique (AFDI).**

٢) **Journal du Droit International. (106e Anee1979) – no 3.**



٣) Annuaire Francais de Droit International
XXVI .1980. Centre National de la Recherche Scientifique (AFDI).

٤) Journal du Droit International.
(109e Anee1982) – no 3.

٥) Revue Generale de Droit International
Public (revue publee avec le concours de
Centre national de la recherche scientifique.
(CNRS) – Tome 1985/2).

٦) American Journal of International Law .
vol.85 - july 1991 – No.3.

٧) American journal of international law.
vol.89 - july 1995 – No.3.

٨) American journal of international law.
vol.91 - October 1997 – No.4



مواقع الإنترنت : -

١) الموقع الرسمى لمحرك البحث جوجل

http://www.goole.com.eg .

٢) الموقع الرسمى لجامعة الدول العربية

http://www.arableagueonline.org .

٣) الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة

http ://www.un.org .

٤) الموقع الرسمى للإتحاد الإفريقى

http://www.africa-union.org .

٥) الموقع الرسمى لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org .

٦) الموقع الرسمى لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو)

http://www.unesco.org/ar/ .

٧) الموقع الرسمى للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة

http://www.undp.org .

٨) الموقع الرسمى لصندوق النقد الدولى

http://www.imf.org .

٩) الموقع الرسمى للوكالة الدولية للطاقة الذرية

http://www.iaea.org .



١٠) الموقع الرسمى لمحكمة العدل الدولية

http://www.icj-cij.org .

١١) الموقع الرسمى للمحكمة الدائمة للعدل الدولى

http://www.icj-cij.org/pcij .

١٢) الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة

http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm .

١٣) الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/public/english/tribunal .

١٤) الموقع الرسمى للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولى

http://www.imf.org/external/imfat .

١٥) الموقع الرسمى لجامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت، الولايات المتحدة الأمريكية (نص معاهدة وستفاليا ٢٤/١٠/١٦٤٨)

http://www.yale.edu/lawweb/avalon/westphal.htm .

١٦) الموقع الرسمى لجامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت، الولايات المتحدة الأمريكية (نص معاهدة فرساى ٢٨ /٦/ ١٩١٩)

http://www.yale.edu/lawweb/avalon/imt/menu.htm .

١٧) الموقع الرسمى لإتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية ١٨/٤/١٩٦١

http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_1_1961.pdf .



١٨) الموقع الرسمى لإتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية ٢٤ /٤ / ١٩٦٣
http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/9_2_1963.pdf.

١٩) الموقع الرسمى لإتفاقية فيينا لقانون المعاهدات ١٩٦٩/٥/٢٣
http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf.

٢٠) الموقع الرسمى لإتفاقية فيينا لقانون المعاهدات بين الدول والمنظمات الدولية أو بين المنظمات فيما بينها ١٩٨٦/٣/٢١
http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_2_1986.pdf.

٢١) الموقع الرسمى لمجموعة معاهدات منظمة الأمم المتحدة
http://untreaty.un.org.

٢٢) الموقع الرسمى للإتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة فى ٢٣ من مارس عام ١٩٧٦ (عن طريق موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان)
http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm..

٢٣) الموقع الرسمى للنظام الأساسى لحقوق وواجبات موظفى منظمة الأمم المتحدة ١ / ١١ / ٢٠٠٢
http://fb.unsystemceb.org/reference/03/rightsduties.

٢٤) الموقع الرسمى لإتفاقية تأمين موظفى الأمم المتحدة
www.un.org/law/cod/safety.htm.



٢٥) الموقع الرسمى لإتفاقية الحظر والمعاقبة على جرائم الإبادة الجماعية (بواسطة موقع مكتب المفوض السامى لحقوق الإنسان)

http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/p_genoci.htm .

٢٦) الموقع الرسمى لجامعة يال – كلية الحقوق بنيوهافن ، كونكتكت، الولايات المتحدة الأمريكية (نص وثيقة الـــ MAGNA CARTA).

http://www.yale.edu/lawweb/avalon/medieval/magframe.htm .

٢٧) الموقع الرسمى للمجموعة الدولية للمحاماه

http://www.arlawfirm.com .

٢٨) الموقع الرسمى لموسوعة المعرفة

http://www.Marefa.org .

٢٩) الموقع الرسمى لموسوعة ويكيبيديا

http://www.wikipedia.org .

٣٠) الموقع الرسمى لموسوعة بريطانيكا

http://www.Britannica.com .

٣١) الموقع الرسمى لقناة الجزيرة الإخبارية

http://www.aljazeera.net .

* * * * * *



الفهرس

النظام التأديبي للموظفين الدوليين

رقم الصفحة









بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ رَبَّنَا لاَتُؤَاخِذْنَا إن نَّسِينَا أو أخْطَأنَا ﴾

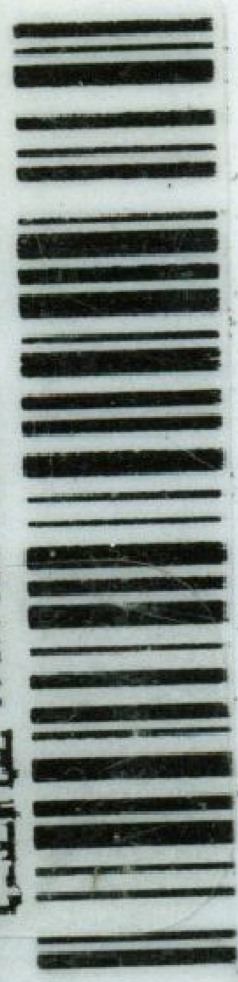
صدق الله العظيم

سورة البقرة – الآية رقم ٨٦

﴿ وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أن الْحَمْدُ لِلّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾

صدق الله العظيم

سورة يونس- الآية رقم ٠


Bibliotheca Alexandrina
0945167